

FRAUENMONITOR 2023

DIE ARBEITSMARKTLAGE VON FRAUEN
IM BUNDESLAND SALZBURG



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



Gleichstellung steckt in der Sackgasse

Alle zwei Jahre analysieren unsere Expert:innen die Arbeits- und Lebenssituation der weiblichen Beschäftigten im Bundesland Salzburg. Das aktuelle Ergebnis: An den vielen Baustellen hat sich leider kaum etwas verbessert, die Gleichstellung steckt also in einer Sackgasse.

Nach wie vor ist der Teilzeitanteil bei den Salzburgerinnen extrem hoch, über 53 Prozent der Arbeitnehmerinnen arbeiten nicht in Vollzeit. Doch mehr Frauen in Vollzeit-Jobs wären bitter nötig, aus mehreren Gründen: Zum einen ließen sich durch eine gesteigerte Vollzeit-Erwerbsquote die Schieflagen gegenüber Männern bei Einkommen und Pensionen verringern. Mehr Vollzeitbeschäftigung wäre auch ein probates Mittel gegen Altersarmut – sage und schreibe jede 4. alleinlebende Pensionistin in unserem Bundesland ist derzeit armutsgefährdet.

Es gibt kaum eine Branche, die aktuell nicht über Arbeitskräftemangel klagt und händeringend nach Mitarbeiter:innen sucht. Da verwundert es doch sehr, dass seitens der Politik das riesige brachliegende Potenzial an Frauen, die gerne mehr arbeiten würden, einfach links liegen gelassen wird. Dabei bräuchte es nur den politischen Willen, um endlich für echte Wahlfreiheit, Stichworte Kinderbetreuung und Pflege, zu sorgen.

Neben einer Neuverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern, dürfen eine flächendeckende qualitativ hochwertige Infrastruktur bei Pflege und Kinderbetreuung nicht weiter auf die lange Bank geschoben werden. Ansonsten wird Gleichstellung auf ewig ein Fremdwort bleiben.

Mag.^a Cornelia Schmidjell
AK-Direktorin

Peter Eder
AK-Präsident
ÖGB-Landesvorsitzender

Impressum

Medieninhaber: Arbeiterkammer Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10,
5020 Salzburg, T: +43 (0)662 86 87, www.ak-salzburg.at
ISBN: 978-3-901817-64-9
Autorin: Mag.^a Ines Grössenberger
Redaktion: Stephan Gabler
Titelbild: ©deagreez/stock.adobe.com
Grafik: Mag.^a Gabriele Gallei
Druck: Eigenvervielfältigung
Verlags- und Herstellungsort: Salzburg

Stand: Dezember 2023



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



FRAUENMONITOR 2023

DIE ARBEITSMARKTLAGE VON FRAUEN
IM BUNDESLAND SALZBURG

Mag.^a Ines Grössenberger

Dezember 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Ergebnisse im Überblick	7
2. Beschäftigung und Erwerbsbeteiligung	9
2.1 Erwerbsbeteiligung von Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft	11
2.2 Arbeitszeit – Wer wie viel arbeitet und warum?	12
2.2.1 Teilzeit ist weiblich	12
2.2.2 Unbezahlte Arbeit – Kinderbetreuung, Haushalt, Weiterbildung und Co.	13
2.3 Branchen und Berufe – Wo arbeiten Salzburgs Frauen?	14
2.3.1 Schulbildung und -wahl	15
2.3.2 (Lehr-)Berufswahl	17
2.4 Forderungen	18
3. Einkommen	19
3.1 Gender-Pay-Gap in Salzburg	19
3.2 Gender-Pay-Gap im EU-Vergleich	22
3.3 Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft verdienen weniger	22
3.4 Forderungen	23
4. Frauen in Führung	24
4.1 Staatsnahe Unternehmen – Vorgaben erfüllt	25
4.2 Salzburger Unternehmen mit Landesbeteiligung	26
4.3 Kaum Entwicklung in der Privatwirtschaft	26
4.4 Forderungen	27
5. Arbeitslosigkeit	28
5.1 Erholung nach Krisenjahr	28
5.2 Langzeitarbeitslosigkeit	29
5.3 Frauen sind stärker auf öffentliche Leistungen angewiesen als Männer	29
5.4 Forderungen	31
6. Pension	32
6.1 Teilzeitarbeit, niedriges Einkommen und Erwerbsunterbrechungen bewirken niedrige Frauenpensionen	32
6.2 Ausgleichszulage vorwiegend für Frauen	33
6.3 Frauen haben Regelpensionsalter erreicht	34
6.4 Forderungen	34
7. Armut	35
7.1 Armutsgefährdung in Österreich und Salzburg	35
7.2 Armut ist weiblich, Altersarmut auch	35
7.3 Berufstätigkeit senkt Armutsrisiko	36
7.4 Frauen trotz Erwerbsarbeit stärker armutsgefährdet („Working Poor“)	36
7.5 Forderungen	38
8. Arbeitsklimaindex – Schwerpunkt Vereinbarkeit von Familie und Beruf	39
8.1 Einkommen und Pension	39
8.2 Karrieremöglichkeiten – Trend setzt sich fort	41
8.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	42
8.4 Fazit	47
9. Quellenverzeichnis	48

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Vergleich Beschäftigung Frauen 2019/2023, Salzburg	9
Abbildung 2: Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen und Geschlecht, Salzburg 2022	10
Abbildung 3: Erwerbstätigenquote von Frauen mit/ohne österr. Staatsbürgerschaft nach Alter, Salzburg, 2022	11
Abbildung 4: Teilzeitquote nach Geschlecht, BL-Vergleich, 2022	12
Abbildung 5: Beschäftigung nach Wirtschaftsklassen und Geschlecht, Salzburg, 2022	14
Abbildung 6: Höchst abgeschlossene Schulbildung nach Geschlecht, Salzburg, 2020	15
Abbildung 7: Bestandene Reife- und Diplomprüfungen nach Schultyp und Geschlecht, Salzburg, 2022	16
Abbildung 8: Einkommensunterschiede ganzjährig VZ-Beschäftigte, Bezirksvergleich, Salzburg 2021	19
Abbildung 9: Einkommensunterschiede ganzjährig VZ-Beschäftigte, 2006 – 2021	20
Abbildung 10: Einkommensunterschiede ganzjährig VZ-Beschäftigte, Bundesländervergleich, 2021	20
Abbildung 11: Monatseinkommen (brutto) vor und nach der Karenz, nach Geschlecht 2014	21
Abbildung 12: Gender-Pay-Gap im EU-27-Vergleich, 2019	22
Abbildung 13: Bruttomedianeinkommen nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht in Salzburg, 2022	23
Abbildung 14: Vergleich börsennotierter Unternehmen, mit/ohne Quotenverpflichtung, 2018 bis 2023, Österreich	24
Abbildung 15: Frauen in der Geschäftsführung Österreich, 2013 – 2023	25
Abbildung 16: Entwicklung Februar bis August 2023 im Vergleich zu 2022 und 2019	28
Abbildung 17: Langzeitarbeitslosigkeit nach Geschlecht, JDS 2022, Salzburg	29
Abbildung 18: Durchschnittliche Pensionshöhe Alterspension nach Geschlecht in Salzburg, Dezember 2022	32
Abbildung 19: Ausgleichszulagenbezieherinnen und -bezieher nach Geschlecht in Salzburg, Dezember 2022	33
Abbildung 20: Auskommen mit dem Einkommen und Pension, Frauen, Salzburg, 2021	40
Abbildung 21: Zufriedenheit mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Salzburg, 2021	41
Abbildung 22: Berufliche Perspektiven, Salzburg, 2021	42
Abbildung 23: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen, Salzburg, 2021	43
Abbildung 24: Maßnahmen, Salzburg, 2021	44
Abbildung 25: Kindergarten ist gut für Kinder, Salzburg, 2021	45
Abbildung 26: Gründe für Schwierigkeit bei der Jobsuche, Salzburg, 2021	45
Abbildung 27: Vorschläge/Maßnahmen um bis 65 Jahre arbeiten zu können, Salzburg, 2021	46

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: TOP 3 Lehrberufe und Lehrlingsentschädigungen, 2022 und 2023	17
Tabelle 2: Arbeitslosigkeit nach Geschlecht, JDS 2022, Salzburg	28

1. Ergebnisse im Überblick

Teilzeitarbeit bei Salzburgerinnen weiter hoch im Kurs

53,3 Prozent der unselbstständig beschäftigten Salzburgerinnen arbeiteten 2022 in Teilzeit. Bei Eltern mit Kindern unter 15 Jahren erhöht sich die Teilzeitquote nochmals deutlich: 2021 arbeiteten österreichweit 72,8 Prozent der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeit, aber nur 6,9 Prozent der Männer. In Salzburg beläuft sich die Teilzeitquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sogar auf 82,1 Prozent.

Frauen reduzieren Erwerbsarbeit vor allem wegen familiärer Pflichten

Die Gründe für die Reduktion der Erwerbsarbeitszeit sind stark geschlechtsspezifisch geprägt: 39,5 Prozent der Frauen arbeiten 2022 aufgrund von persönlichen oder familiären Verpflichtungen nicht in Vollzeit. Hierzu zählen insbesondere die Kinderbetreuung sowie die Betreuung von pflegebedürftigen Menschen. Dieses Motiv ist hingegen nur für 6,6 Prozent der Männer ausschlaggebend. Männer arbeiten vielfach in Teilzeit, um die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung (20,6 Prozent) zu ermöglichen.

Klassische Berufswahl führt zu niedrigeren Einkommen

Die traditionelle Berufswahl bestimmt weitgehend die Einkommenschancen in der Zukunft: Knapp 40 Prozent der Mädchen entscheiden sich für 1 von 3 Lehrberufen im Dienstleistungsbereich (Einzelhandel, Büro, Friseurin). Während die Top 3 Lehrberufe der Burschen im Schnitt mit insgesamt gut 37.000 Euro über die gesamte Lehrzeit entschädigt werden, fällt diese bei den Top 3 Lehrberufen der Mädchen durchwegs niedriger aus.

Bundesländervergleich: Salzburg beim Gender-Pay-Gap auf Platz 6

Bei ganzjährig vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen liegt der Einkommensunterschied 2023 bei 19,3 Prozent. Am höchsten fällt der Gender-Pay-Gap im Tennengau (22,4 Prozent) und Flachgau (22,5 Prozent) aus. Am niedrigsten ist er mit 15,2 Prozent in der Stadt Salzburg.

Kaum Entwicklung bei Frauen in Führungspositionen

Der Anteil weiblicher Vorstände liegt bei 3,7 Prozent und ist damit im Vergleich zur letzten Erhebung sogar rückläufig. Nur 7,8 Prozent der Geschäftsführungen sind mit Frauen besetzt. Der Anteil weiblicher Aufsichtsrätinnen liegt bei 25,5 Prozent und ist damit in etwa auf dem Niveau von 2018. In nur 3 von 14 Fällen ist der Aufsichtsratsvorsitz mit einer Frau besetzt.

Salzburger Landesunternehmen

Der Frauenanteil in Aufsichtsräten von Unternehmen, an welchen das Land Salzburg direkt und mehrheitlich (mind. 60 Prozent) beteiligt ist, liegt bei 31,4 Prozent und ist damit noch weit von einer paritätischen Besetzung entfernt. Keines der 8 Unternehmen, welches zu 100 Prozent in Besitz des Landes ist, wird von einer Frau geführt.

Niedrige Frauenpensionen durch Teilzeit, Erwerbsunterbrechungen und niedrige Löhne

Frauen haben um 41,3 Prozent weniger Alterspension als Männer. Im Jahr 2021 gingen Frauen österreichweit durchschnittlich mit 60,7 Jahren (Männer: 65,6 Jahre) in Alterspension. Damit haben Frauen das Regelpensionsalter von 60 Jahren erreicht.

Armut ist weiblich, Altersarmut auch

Besonders hoch ist das Armutsrisiko bei:

- Ein-Eltern-Haushalten, dies sind zu 85 Prozent Frauen mit ihren Kindern. Die Armutsgefährdungsquote liegt bei 32 Prozent, ohne Sozialtransfers läge diese bei 60 Prozent.
- Alleinlebenden Frauen in der Pension. Diese erreichen eine hohe Armutsgefährdungsquote von 26 Prozent, Tendenz steigend (2019: 25 Prozent, 2017: 22 Prozent).
- Die durchschnittliche Pension von Frauen liegt 2022 bei 1.287 Euro und damit um gut 100 Euro unter der Armutsgefährdungsschwelle.

Frauen sind stärker auf ein starkes soziales Netz angewiesen

Frauen sind überwiegend in den klassischen Salzburger Niedriglohnbranchen (Tourismus, Handel, unternehmensbezogene und persönliche Dienstleistungen) tätig. Beschäftigte in Niedriglohnbranchen weisen eine erhöhte Armutsgefährdungsquote von 23 Prozent auf (2020: 17 Prozent). Dies bedeutet, dass 23 Prozent der Beschäftigten im Niedriglohnbereich durch Armut gefährdet sind, obwohl sie erwerbstätig sind.

Frauen pessimistischer hinsichtlich Pension und Karrieremöglichkeiten

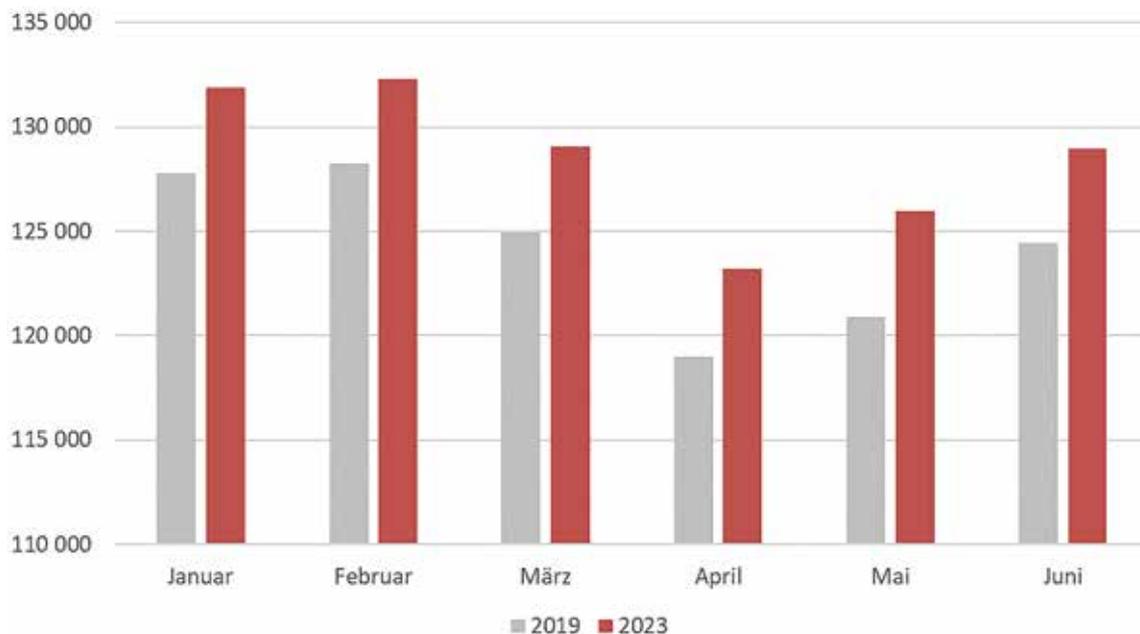
23,3 Prozent der Frauen gehen davon aus, dass ihre Pension nicht zum Leben ausreichen wird, das ist beinahe jede 4. Frau. Dieser Wert entspricht in etwa der Armutsgefährdungsquote von Frauen in der Pension, welche 2022 bei 26 Prozent lag – Tendenz steigend. Insgesamt sind 26,5 Prozent der Frauen wenig bis gar nicht zufrieden mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen, bei Männern sind es nur 17,7 Prozent. Zudem fühlen sich 16,8 Prozent der Frauen für ihre derzeitige Tätigkeit und beruflichen Aufgaben überqualifiziert.

2. Beschäftigung und Erwerbsbeteiligung

Im Jahresdurchschnitt 2022 waren 267.990 Personen im Bundesland Salzburg unselbstständig beschäftigt, davon waren 126.928 bzw. 47,4 Prozent Frauen.

Die Erwerbstätigkeit von Frauen steigt seit Jahren kontinuierlich. Durch den Ausbruch der Covid-19-Pandemie kam es zwischenzeitlich zu vorübergehenden Einbrüchen in der Beschäftigung. Im Jahresdurchschnitt 2022 konnte das Beschäftigungsniveau von Vor-Pandemie-Zeiten noch nicht erreicht werden. Die Betrachtung der Beschäftigungszahlen des ersten Halbjahres 2023 zeigt allerdings eine gute Erholung des Arbeitsmarktes – die Beschäftigung erreicht Höchststände und übertrifft jene von vor der Pandemie.

Abbildung 1: Vergleich Beschäftigung Frauen 2019/2023, Salzburg

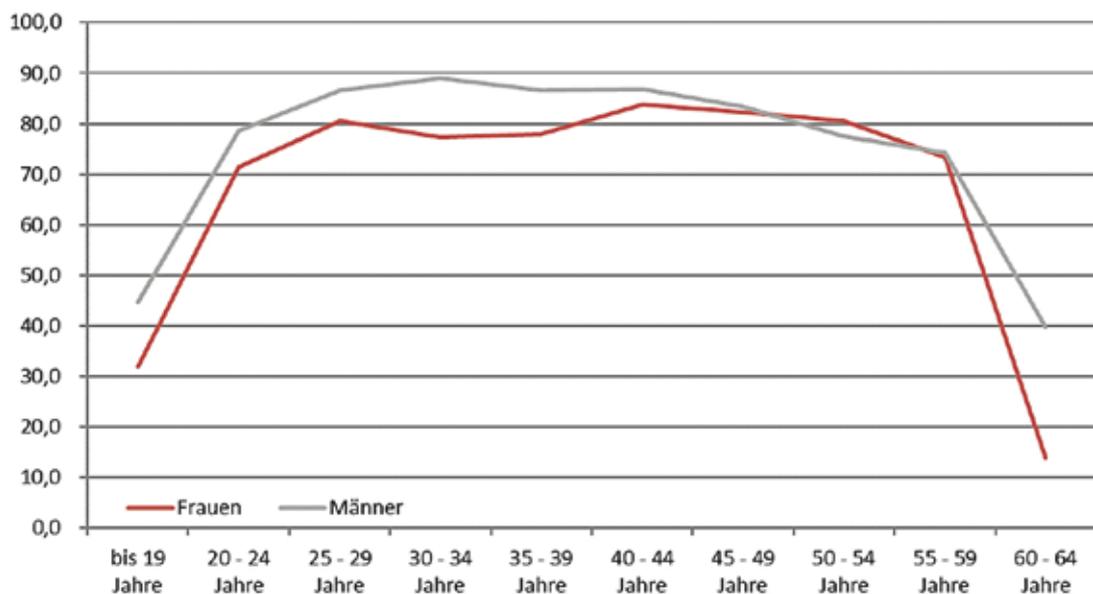


Quelle: Online-Datenbank AMS

Frauen weisen während ihres gesamten Erwerbslebens eine durchgehend niedrigere Erwerbsintegration auf als Männer.

Die höchsten Erwerbsquoten finden sich bei Frauen zwischen 40 und 44 bzw. 45 und 49 Jahren (83,8 bzw. 82,3 Prozent). Zwischen 30 und 34 bzw. 35 und 39 Jahren sinkt die Erwerbstätigenquote von Frauen auf 77,4 bzw. 78 Prozent ab, während bei Männern dieser Altersgruppen die höchste Erwerbsbeteiligung erreicht wird (89 bzw. 86,5 Prozent). In diesen Altersgruppen zeigen sich zudem die deutlichsten Unterschiede in der Beschäftigung zwischen den Geschlechtern. Auch wenn die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den letzten Jahren stetig gestiegen ist, liegt diese im Alter von 30 bis 34 bzw. 35 bis 39 Jahre nach wie vor um 11,6 bzw. 8,5 Prozentpunkte unter jener der Männer.

Abbildung 2: Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen und Geschlecht, Salzburg 2022



Quelle: Statistik Austria (statdat – Bali), eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

Die steigende Erwerbstätigenquote von Frauen lässt sich nach wie vor überwiegend auf die starke Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen zurückführen, welche Frauen großteils als Mittel der Vereinbarkeit wählen, um berufliche und private Verpflichtungen unter einen Hut zu bekommen. Denn Frauen sind nach wie vor überwiegend für Tätigkeiten der unbezahlten Arbeit wie Kinderbetreuung und -versorgung, Haushalt, Pflege von Angehörigen etc. zuständig und gehen daher oftmals „nur“ einer Teilzeitbeschäftigung nach, welche aber keine existenzsichernde Basis, noch die nötigen Versicherungsleistungen für eine eigenständige Absicherung in der Pension bietet.

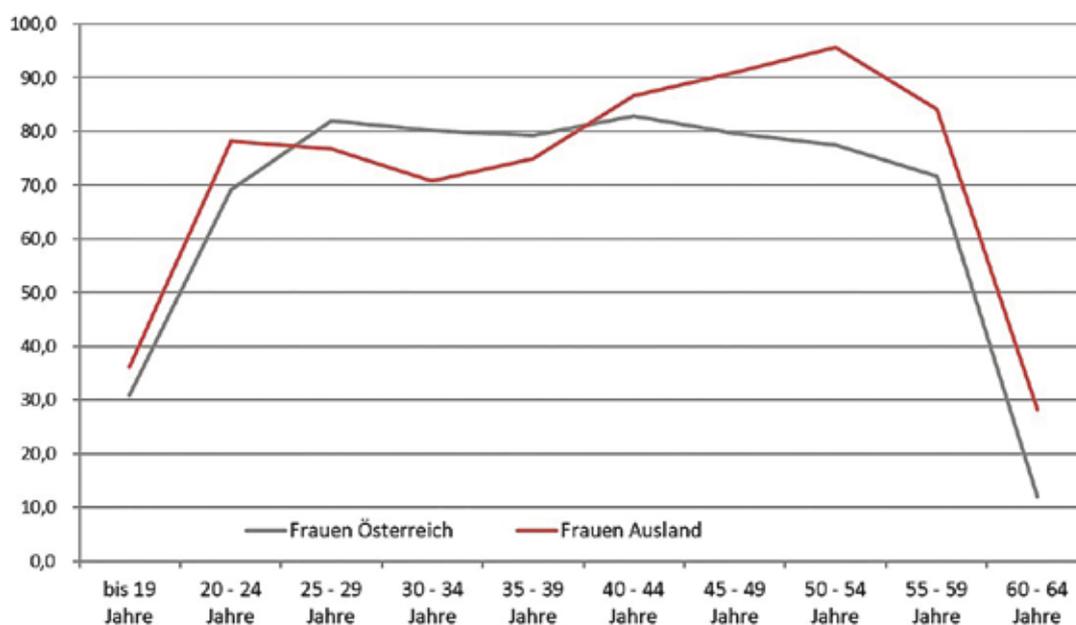
Die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung zeigen auch, dass immer noch viele Frauen den Wiedereinstieg nach der gesetzlichen Karenz nicht schaffen und entweder arbeitslos gemeldet sind oder gänzlich aufgrund der Kinderbetreuung aus dem Erwerbsleben aussteigen. Die Corona-Pandemie hat diese Phänomene vermutlich weiter verstärkt.

2.1 Erwerbsbeteiligung von Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft

Zu Jahresbeginn 2022 wohnten rund 51.499 Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft in Salzburg. Davon gingen rund 30.015 Frauen einer unselbstständigen Beschäftigung nach. Die Erwerbstätigenquote (ohne Arbeitslose und Selbstständige) der 15- bis 60-jährigen Frauen liegt 2022 bei 78,6 Prozent (2020: 67,5 Prozent) und ist damit um 16,1 Prozentpunkte niedriger als jene der Männer mit ausländischer Staatsbürgerschaft.

Die Erwerbstätigenquote von Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft liegt mit 78,6 Prozent über jener von Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (73,5 Prozent).

Abbildung 3: Erwerbstätigenquote von Frauen mit/ohne österr. Staatsbürgerschaft nach Alter, Salzburg, 2022



Quelle: Statistik Austria (statdat-Bali), eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

Die Erwerbstätigenquote zeigt, insbesondere nach Altersgruppen betrachtet, große Unterschiede im Erwerbsverhalten zwischen Frauen mit und ohne österreichischer Staatsbürgerschaft auf. Während Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft den Höhepunkt ihrer Erwerbsbeteiligung in eher jungen Jahren, in der Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen (81,9 Prozent), erreichen und diese dann phasenweise zurückgeht bzw. stagniert, weisen Frauen mit ausländischer Herkunft zwischen 50 und 54 Jahren mit 95,6 Prozent die mit Abstand höchste Erwerbstätigenquote im Laufe ihres Erwerbslebens auf.

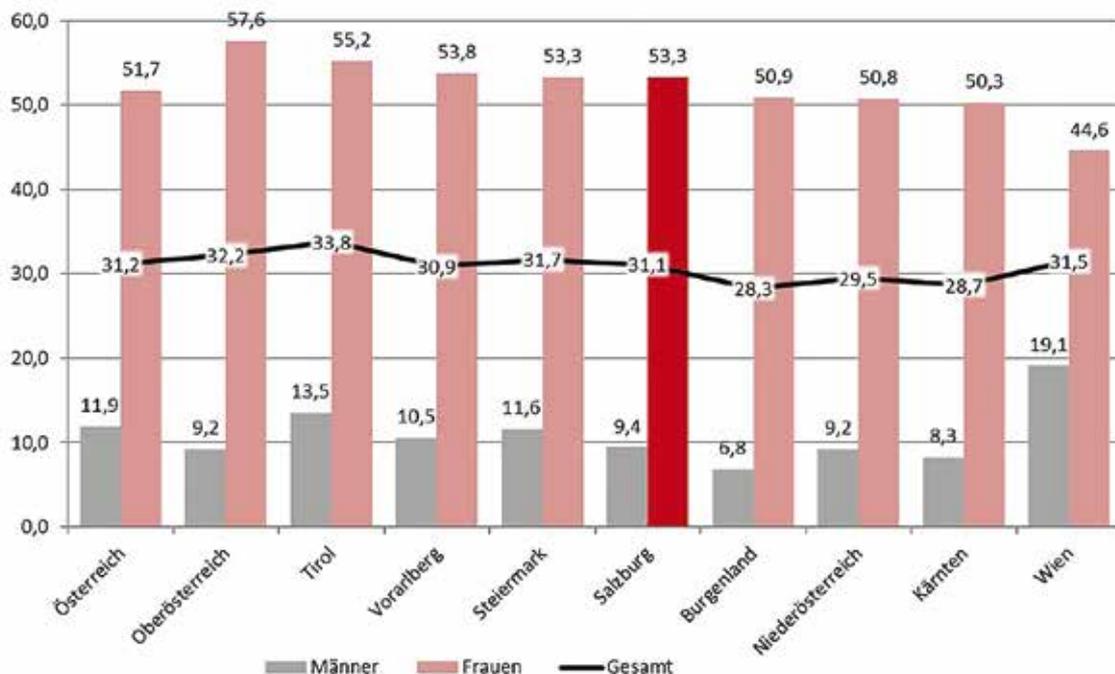
2.2 Arbeitszeit – Wer wie viel arbeitet und warum?

2.2.1 Teilzeit ist weiblich

Teilzeit ist weiblich und im Bundesland Salzburg, aufgrund seiner starken Dienstleistungsorientierung (Tourismus, Handel etc.), überdurchschnittlich ausgeprägt. Betrachtet man die Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung seit 2008 in Salzburg, so zeigt sich eine sukzessive Steigerung dieser Arbeitszeitform – immer mehr auf Kosten von Vollzeitarbeitsplätzen. Während die Teilzeitquote von Frauen 2008 noch bei 43,6 Prozent lag, hat diese im Jahresdurchschnitt 2022 53,3 Prozent erreicht. Damit arbeitet bereits mehr als jede 2. unselbstständig beschäftigte Frau in Salzburg in Teilzeit (2020: 49,9 Prozent). Während die Teilzeitquote bei Frauen weiter steigt (3,4 Prozentpunkte von 2020 auf 2022), sinkt jene der Männer seit der letzten Veröffentlichung des Frauenmonitors um 1 Prozentpunkt. Die Teilzeitquote ist im Bundesland Salzburg bei unselbstständig Beschäftigten seit der letzten Erhebung auf 31,1 Prozent gestiegen.

Bei Eltern mit Kindern unter 15 Jahren erhöht sich die Teilzeitquote nochmals deutlich: 2022 arbeiteten österreichweit 73 Prozent der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeit, aber nur 8,3 Prozent der Männer.¹ In Salzburg beläuft sich die Teilzeitquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sogar auf 82,1 Prozent.

Abbildung 4: Teilzeitquote nach Geschlecht, BL-Vergleich, 2022



Quelle: Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik 2022 (LFK-Definition), eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

¹ Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik 2022, eigene Berechnung

2.2.2 Unbezahlte Arbeit – Kinderbetreuung, Haushalt, Weiterbildung und Co.

Die Gründe in Teilzeit zu arbeiten sind stark geschlechtsspezifisch geprägt: 39,5 Prozent der Frauen arbeiteten 2022 aufgrund von persönlichen oder familiären Verpflichtungen nicht in Vollzeit. Hierzu zählen insbesondere die Kinderbetreuung sowie die Betreuung von pflegebedürftigen Menschen. Dieses Motiv ist hingegen nur für 6,6 Prozent der Männer ausschlaggebend.

Männer arbeiten vielfach in Teilzeit, um die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung (20,6 Prozent) zu ermöglichen. Für beide Geschlechter ist aber auch der freiwillige Wunsch nach einer Teilzeitarbeit von großer Bedeutung (Männer: 29,7 Prozent, Frauen: 26,5 Prozent).

Während Frauen für die Übernahme unbezahlter Arbeit ihre Erwerbsarbeit reduzieren und damit Einkommens- und Pensionseinbußen in Kauf nehmen müssen, konzentrieren sich Männer mehr auf ihr berufliches Fortkommen².

Familienarbeitszeit-Modell

Vorschlag von AK/ÖGB zur besseren Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit

Ausgangspunkt für diesen Vorschlag ist die Tatsache, dass Kinderbetreuung und -bildung in den ersten Lebensjahren des Kindes nach wie vor überwiegend von Frauen übernommen wird. Dies führt dazu, dass Frauen ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren und die negativen finanziellen Effekte auf das Einkommen und später auf die Pension in Kauf nehmen – was in vielen Fällen zu Altersarmut von Frauen führt.

Die bisherigen Anreize (Partnerschaftsbonus, Elternteilzeit etc.) für Eltern zur Teilung der Betreuungsaufgaben sind nicht ausreichend. Sie sind finanziell zu wenig attraktiv für den Einkommensentgang der Väter und bieten wenig Anreiz für eine Erhöhung der Arbeitszeit von Frauen. Daher besteht weiterhin eine sehr ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Daher wurde seitens der ÖGB-Frauen gemeinsam mit Expert:innen der Arbeiterkammer ein zusätzliches, ergänzendes Modell zu bisherigen Regelungen entwickelt.

Wenn beide Elternteile zwischen 28 und 32 Stunden pro Woche arbeiten, gebührt pro Elternteil eine Pauschale von 250 Euro pro Monat. Die Familienarbeitszeit kann mindestens 4 Monate und maximal bis zum 4. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden.

Nähere Details zum Modell unter:

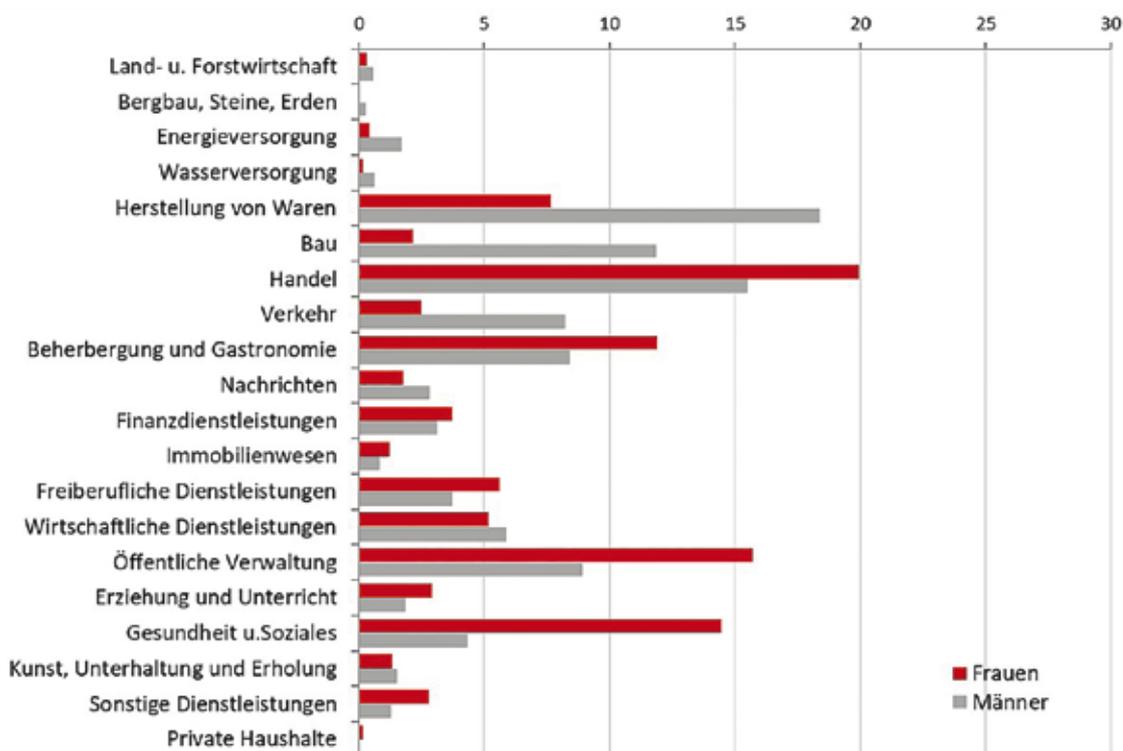
Familienarbeitszeit – ein Modell zur gerechteren Verteilung von Arbeit
(www.oegb.at/themen/gleichstellung/geschlechtergerechtigkeit/familienarbeitszeit--ein-modell-zur-gerechteren-verteilung-von-a)

2 Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistik 2022, eigene Berechnung

2.3 Branchen und Berufe – Wo arbeiten Salzburger Frauen?

Die Berufswahl und spätere berufliche Tätigkeit ist nach wie vor stark segregiert und bestimmt weitgehend die berufliche Zukunft und die Einkommenschancen von Frauen. Das heißt, Frauen und Männer arbeiten überwiegend in unterschiedlichen Berufsgruppen (horizontale Segregation). 89,2 Prozent der Frauen arbeiteten 2022 überwiegend im tertiären Sektor, also im Dienstleistungssektor. Davon findet sich jede 5. Beschäftigte (20,6 Prozent) im Handel oder in der öffentlichen Verwaltung (19,9 Prozent). 11,9 Prozent der Frauen arbeiten im Tourismus, weitere 14,5 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen. Diese Verteilung hält sich seit Jahren stabil, die Veränderungen sind zahlenmäßig vernachlässigbar.

Abbildung 5: Beschäftigung nach Wirtschaftsklassen und Geschlecht, Salzburg, 2022



Quelle: Hauptverband der Sozialversicherung, eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

Die Konzentration auf den Dienstleistungssektor ist bei männlichen Beschäftigten nicht so stark ausgeprägt. 66,6 Prozent der Männer arbeiten im tertiären, 32,8 Prozent im sekundären Bereich.

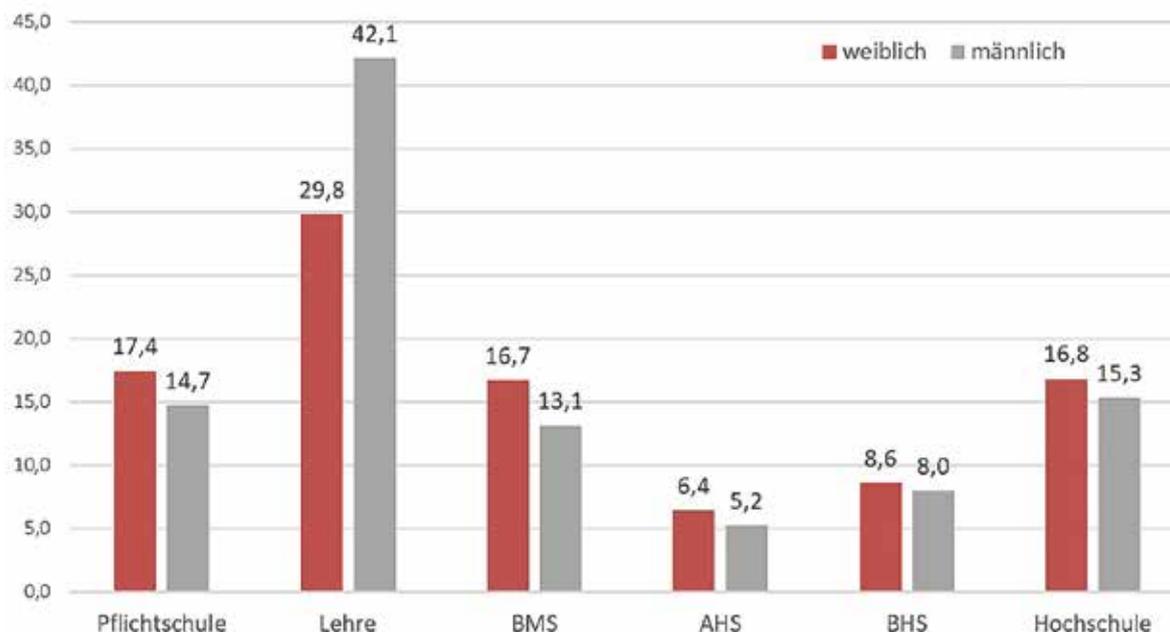
Frauen sind zahlenmäßig stärker im Dienstleistungssektor vertreten, arbeiten zudem meist allerdings mit geringfügigem Stundenausmaß oder in Teilzeit. Teilzeitarbeit im Dienstleistungsbereich, in welchem grundsätzlich ein niedrigeres Einkommensniveau herrscht als im Produktionsbereich, stellt eine ungünstige Kombination hinsichtlich der Einkommenshöhe und Existenzsicherung dar. Doch ist dies oft das einzige Mittel, um Familie und Beruf zu vereinbaren, wenn beispielsweise gut erreichbare, kostengünstige und mit den Arbeitszeiten gut vereinbare Betreuungsmöglichkeiten für Kinder fehlen. Gleichzeitig werden immer weniger Vollzeitarbeitsplätze, insbesondere im Dienstleistungsbereich, angeboten. Vor allem Beschäftigte im Gesundheitsbereich – und das sind im Pflegeberuf überwiegend Frauen – reduzieren ihre Erwerbsarbeitszeit vielfach freiwillig, um die hohen Arbeitsbelastungen etc. zu kompensieren – mit der Konsequenz, weniger Einkommen zur Verfügung zu haben bzw. auch wenig in die Pensionskasse einzahlen zu können.

Wie im Kapitel „Einkommen“ näher betrachtet wird, zeigen sich bereits beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit bzw. der Berufswahl große Einkommensunterschiede zwischen beispielsweise Lehrberufen in Dienstleistungsbranchen, welche nach wie vor überwiegend von Mädchen gewählt werden und technischen Berufen, die Burschen bevorzugen. Im weiteren Berufsverlauf manifestieren sich die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede und werden durch die Phase der Familiengründung weiter verstärkt, was schließlich für Frauen negative Folgen für ihre Existenzsicherung während des Erwerbslebens und später in der Pension hat.

2.3.1 Schulbildung und -wahl

Frauen haben in den vergangenen Jahrzehnten bezüglich ihres Bildungsniveaus deutlich aufgeholt. 1971 verfügten österreichweit 70,4 Prozent der Frauen zwischen 25 und 64 Jahren über maximal einen Pflichtschulabschluss, bei Männern waren es 43,4 Prozent. Seither nimmt die Anzahl jener Frauen, welche maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, kontinuierlich ab und beträgt bei der letzten Erhebung im Jahr 2020 17,4 Prozent (2019: 17,8 Prozent).

Abbildung 6: Höchst abgeschlossene Schulbildung nach Geschlecht, Salzburg, 2020

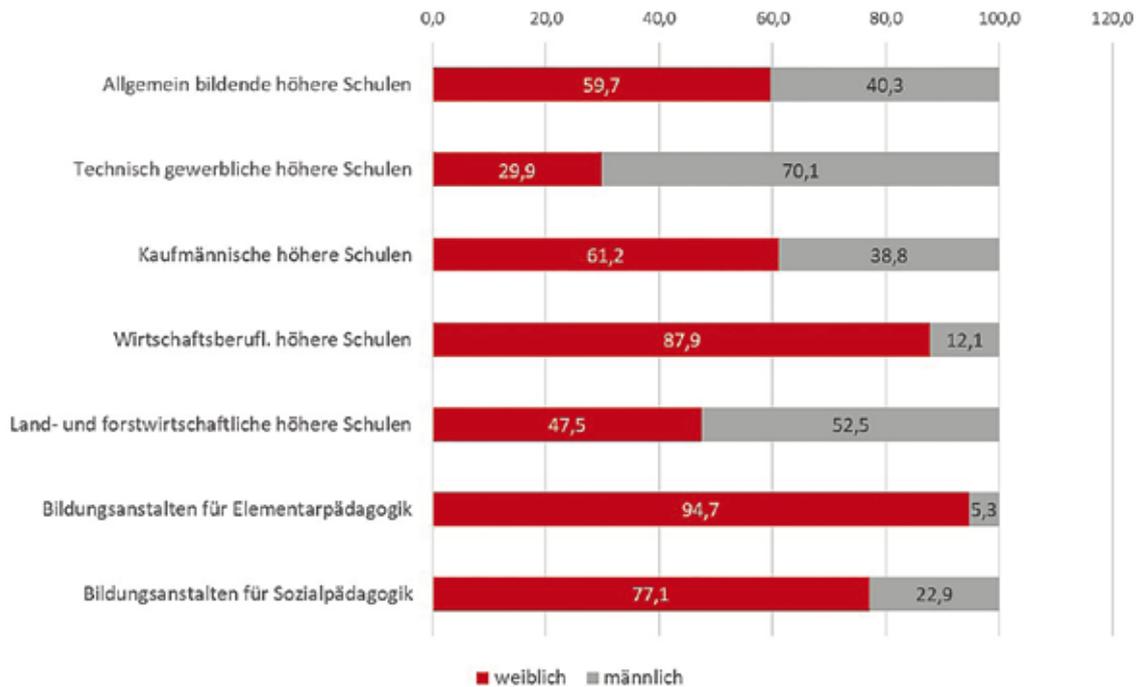


Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister 2020, eigene Darstellung, Angaben in Prozent

Im Vergleich zum Bundesschnitt (19,6 Prozent) weist das Bundesland Salzburg in derselben Altersgruppe (25- bis 64-Jährige) bessere Werte auf, was die Gruppe der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss betrifft. Unabhängig vom Alter betrachtet zeigt sich, dass zwar mehr Frauen als Männer über maximal einen Pflichtschulabschluss verfügen, bei den mittleren und höheren Schulformen sowie bei Studienabschlüssen die Frauen die Männer aber bereits seit Jahren überholt haben.

Zwar ist das Bildungsniveau von Mädchen und Frauen über die letzten Jahrzehnte massiv gestiegen, die Berufs- bzw. Ausbildungswahl verläuft allerdings nach wie vor eher traditionell. Seit Jahren verändert sich in der Wahl des Berufs bzw. der Schule nur wenig, auch wenn durch unterschiedliche Initiativen und Projekte (Girlsday, MINT-Programme etc.) versucht wird, Mädchen und Burschen für Berufe und Ausbildungen zu begeistern, die für ihr Geschlecht „untypisch“ erscheinen.

Abbildung 7: Bestandene Reife- und Diplomprüfungen nach Schultyp und Geschlecht, Salzburg, 2022



Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik, Zeitraum 1. Oktober 2020 bis 30. September 2021, eigene Darstellung, Angaben in Prozent

Bereits auf den ersten Blick wird ersichtlich, dass abhängig vom Geschlecht unterschiedliche Schwerpunkte bei der Schulwahl getroffen werden. So wurden sozialpädagogische sowie wirtschaftsberufliche höhere Schulen überwiegend von Frauen besucht, Abschlüsse an der Bildungsanstalt für Elementarpädagogik fast ausschließlich von Frauen (94,7 Prozent) erworben. Bei technisch gewerblichen höheren Schulen beläuft sich der Frauenanteil nach wie vor auf knapp ein 1/3. Bei land- und forstwirtschaftlich höheren Schulen hingegen hat sich der Frauenanteil seit der letzten Erhebung um 14 Prozentpunkte erhöht, somit sind die Geschlechterverhältnisse in diesem Bereich beinahe ausgeglichen (2019: 33,3 Prozent).

2.3.2 (Lehr-)Berufswahl

Noch deutlicher ausgeprägt ist die geschlechtsspezifische Segregation in der Lehrberufswahl. Nach wie vor zählen zu den Top-Lehrberufen bei Mädchen die Einzelhandelskauffrau, die Bürokauffrau und die Lehre als Friseurin (Stylistin). Knapp 40 Prozent der Mädchen entschieden sich 2022 österreichweit für einen dieser Lehrberufe, während sich männliche Lehrlinge an „klassisch“ männlichen Berufsfeldern (Metall-/Elektro-/KfZ-Technik) orientieren.

Tabelle 1: TOP 3 Lehrberufe und Lehrlingsentschädigungen, 2022 und 2023

Mädchen	Anteil in Prozent	Lehrlingsentschädigung gesamt in Euro ³
Einzelhandelskauffrau	18,3	37.500
Bürokauffrau	15,0	32.520
Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	6,1	26.640
Burschen		
Elektrotechniker	11,8	37.200
Metalltechniker	11,2	37.200
Kraftfahrzeugtechniker	9,5	37.200

Anmerkung: Lehrlingseinkommen brutto für 3 Lehrjahre, Stand: 1 Januar 2023

Quelle: Karrierereport der WK 2022, Lehrlingseinkommen Stand 1. Januar 2023

Problematisch an der stark geschlechtsspezifischen Berufswahl sind die unterschiedlich hohen Lehrlingsentschädigungen, die für diese Berufe bezahlt werden. Während die Top 3 Lehrberufe der Burschen im Schnitt mit insgesamt gut 37.000 Euro über die gesamte Lehrzeit entschädigt werden, fällt diese bei den Top-Lehrberufen der Mädchen durchwegs niedriger aus. Eine positive Entwicklung hinsichtlich der Höhe der Lehrlingsentschädigung zeigt sich mittlerweile im Einzelhandel (Platz 1 der beliebtesten Lehrberufe der Mädchen). Hier hat der Einzelhandel – zumindest bei der Lehrlingsentschädigung – die technischen Berufe überholt.

Die oftmals sehr hohen Unterschiede beim Berufseinstieg können meist über das gesamte Berufsleben nicht mehr aufgeholt werden – im Gegenteil, sie werden durch unstete Berufsverläufe, aufgrund von Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen, meist weiter verstärkt und führen in vielen Fällen zu niedrigen und nicht existenzsichernden Pensionen.

3 Brutto, ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen und 4. Lehrjahr

2.4 Forderungen

- Nicht-existenzsichernde Arbeitsplätze müssen verringert, qualifizierte Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze geschaffen werden.
- Kampagnen zu partnerschaftlicher Elternarbeit sowie Sensibilisierungsmaßnahmen für Betriebe bezüglich Väterbeteiligung müssen finanziert und ausgebaut werden.
- Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen: Es braucht familienfreundliche Rahmenbedingungen für Eltern und strukturelle Unterstützung beim Wiedereinstieg, u.a. auch, um Diskriminierung aufgrund von Elternschaft vorzubeugen. z.B. vereinbarkeitsfreundliche Gestaltung von Arbeitszeit und Reduktion von vereinbarkeitsunfreundlichen Elementen wie Überstunden oder All-In-Verträgen.
- Es braucht einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit oder Änderung der Lage der Arbeitszeit auch für kleinere Betriebe. Denn in kleineren Betrieben hängt es von der Bereitschaft des Unternehmens ab, ob Väterkarenz in Anspruch genommen werden kann oder nicht.
- Rechtsanspruch für Teilzeitbeschäftigte auf Vollzeitarbeitsplatz zu wechseln.
- Der weitere Ausbau von elementaren Kinderbildungs- und Betreuungsplätzen im Bundesland Salzburg, die quantitativ und qualitativ den Bedürfnissen der Eltern und deren Arbeitszeiten entsprechen, muss vorangetrieben werden.
- Ausbau und Förderung von betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten.
- Investitionen in den Ausbau leistbarer mobiler Pflegedienstleistungen, einerseits durch Erweiterung bestehender Angebote, andererseits auch durch neue Angebote, insbesondere in Regionen, in denen es bislang kein bis wenig Angebot gibt.

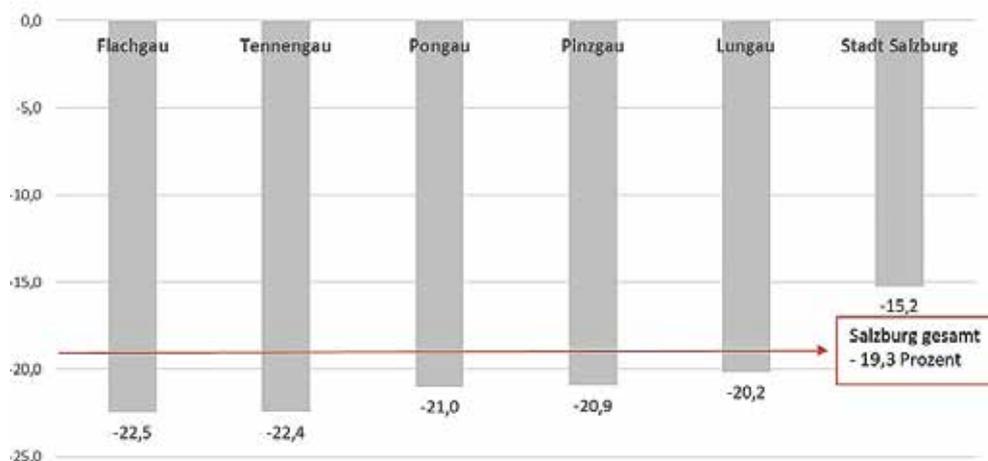
3. Einkommen

Das durchschnittliche Monatseinkommen von Frauen beläuft sich auf 1.914 Euro brutto und ist damit um 1.102 Euro geringer als jenes der Männer (3.016 Euro). Der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern, betrachtet man die Bruttoeinkommen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig vom Stundenausmaß, beträgt 36,5 Prozent und liegt damit über dem Österreichschnitt von 33,7 Prozent.⁴ Der Unterschied hat sich zwar leicht verbessert, bleibt aber nach wie vor hoch. Bei Betrachtung der Nettoeinkommen von Frauen und Männern verringert sich der Einkommensunterschied zwar, beträgt aber immer noch 32,1 Prozent. Salzburgerinnen verdienen im Durchschnitt 1.406 Euro, Salzburger 2.071 Euro netto im Monat – also um 665 Euro weniger.

3.1 Gender-Pay-Gap in Salzburg

Während obige Darstellung alle Einkommen, also auch Einkommen aus Teilzeitbeschäftigung mit umfasst, werden bei der Berechnung des Gender-Pay-Gap die Einkommen ganzjährig vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer betrachtet. Der Gender-Pay-Gap beläuft sich im Jahr 2023⁵ in Salzburg auf 19,3 Prozent, das sind im Durchschnitt 766 Euro pro Monat, die Frauen weniger verdienen. So verdienten ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frauen 2021 im Durchschnitt 3.209 Euro brutto pro Monat, Männer hingegen 3.975 Euro. Ein Blick auf Salzburgs Bezirke zeigt, dass der Gender-Pay-Gap im Flachgau und Tennengau mit 22,5 bzw. 22,4 Prozent am höchsten ausfällt, am niedrigsten ist er mit 15,2 Prozent in der Stadt Salzburg.

Abbildung 8: Einkommensunterschiede ganzjährig VZ-Beschäftigte, Bezirksvergleich, Salzburg 2021

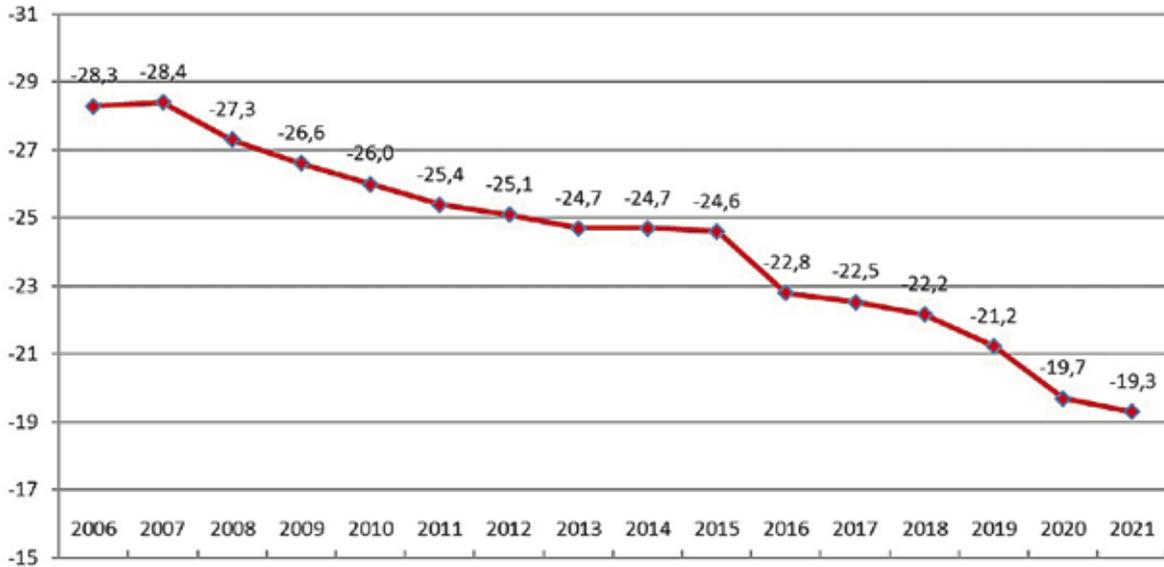


Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik 2019, eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

- 4 Die Einkommensangaben/-berechnungen stammen aus der Lohnsteuerstatistik 2021 basierend auf den Daten der Statistik Austria. Im Gegensatz zu anderen Einkommensdaten sind bei der Lohnsteuerstatistik auch Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage erfasst und eine teilzeitbereinigte Berechnung und Darstellung möglich.
- 5 Für die Berechnung des Gender-Pay-Gap 2023 wird auf die Lohnsteuerdaten aus dem Jahr 2021 zurückgegriffen.

Im Längsschnitt betrachtet zeigt sich zwar ein Rückgang des Einkommensunterschieds innerhalb der letzten 15 Jahre, allerdings nur sehr langsam. Seit 2006 ist dieser um nur 9 Prozentpunkte gesunken.

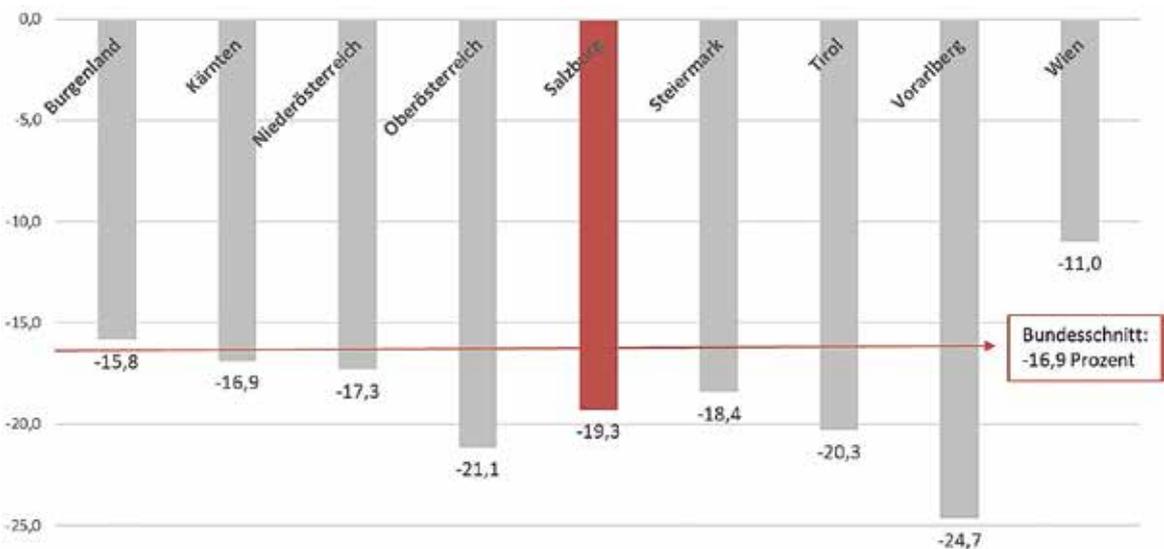
Abbildung 9: Einkommensunterschiede ganzjährig VZ-Beschäftigte, 2006 – 2021



Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik 2019, eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

Im Bundesländervergleich liegt Salzburg mit 19,3 Prozent Einkommensunterschied im hinteren Mittelfeld, Spitzenreiter, mit dem geringsten Gender-Pay-Gap von 11 Prozent ist Wien, Schlusslicht Vorarlberg mit 24,7 Prozent.

Abbildung 10: Einkommensunterschiede ganzjährig VZ-Beschäftigte, Bundesländervergleich, 2021



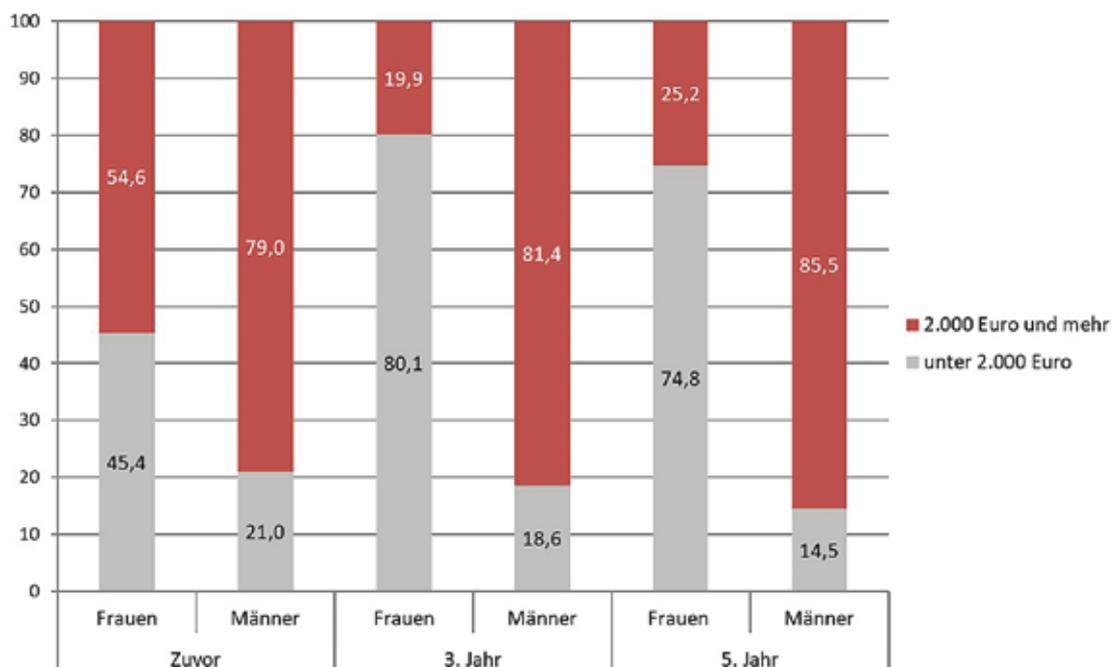
Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik 2021, eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

Die Ursachen des Gender-Pay-Gaps sind vielfältig. Ein Grund liegt in der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, welche, wie bereits beschrieben, bei der Berufswahl vorbestimmt wird. Zudem sind Frauen nur selten in gut bezahlten Führungspositionen tätig. Die Bereiche, in denen Frauen tätig sind, sind meist schlechter entlohnt und bewertet und genießen ein geringeres gesellschaftliches Ansehen. Dies fängt bereits bei der Ausbildung an, was u.a. an der Höhe der Lehrlingsentschädigungen ersichtlich wird.

Zudem wird die Erwerbstätigenquote von Frauen durch die Geburt von Kindern gesenkt. In der Haupterwerbsphase ist die Erwerbstätigenquote von Frauen am niedrigsten und nähert sich dann erst wieder langsam, aber bei weitem nicht vollständig an die Erwerbsquote der Männer an. Vor allem die nach wie vor ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern spielt eine entscheidende Rolle, was das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung betrifft.

Unterschiedliche Studien zeigen, dass Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor systematisch benachteiligt werden: Beginnend beim Einkommensunterschied, der schlechteren Bezahlung „typisch“ weiblicher Berufe, dem Frauenanteil in Führungspositionen („gläserne Decke“), usw. Welche langfristigen Lohnverluste Frauen haben, wenn sie ein Kind bekommen, zeigt neben anderen Studien auch das AK-Wiedereinstiegsmonitoring für das Bundesland Salzburg: Bereits vor der Kinderauszeit verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als Männer, durch die Unterbrechung und den meist stundenmäßig reduzierten Wiedereinstieg verstärkt sich der Einkommensunterschied nochmals. Auch im 5. Jahr nach der Kinderauszeit kommen viele Frauen nicht mehr in ihr ursprüngliches Einkommenssegment zurück. Haben vor der Kinderauszeit 54,6 Prozent der Frauen über 2.000 Euro brutto verdient, sind es im 5. Jahr nach der Kinderauszeit nicht einmal mehr halb so viele (25,2 Prozent). Bei Männern hingegen beeinflusst die Kinderauszeit die Einkommenssituation nicht, das Gegenteil ist der Fall: Im 5. Jahr nach der Kinderauszeit verdienen Männer sogar mehr als zuvor. Dies lässt sich u.a. aus der klassischen Rollenverteilung begründen, in welcher Frauen die Zuverdienerinnen-Rolle in Teilzeit mit geringem Gehalt zukommt, Männer hingegen in Vollzeit bleiben, Überstunden leisten und sich das Einkommen dadurch weiterentwickelt und steigt.

Abbildung 11: Monatseinkommen (brutto) vor und nach der Karenz, nach Geschlecht 2014

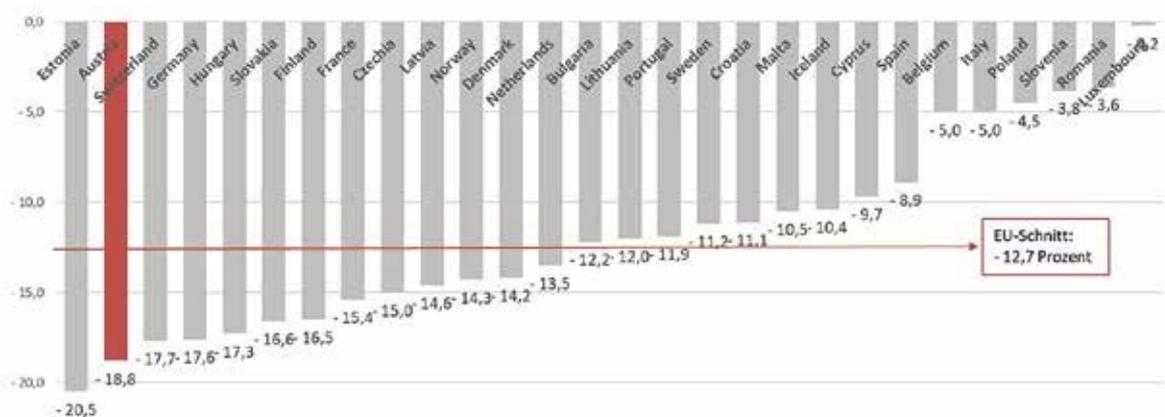


Quelle: Wiedereinstiegsmonitoring für Salzburg, Kohorte 2006 – 2018, eigene Darstellung, Angaben in Prozent

3.2 Gender-Pay-Gap im EU-Vergleich

Österreich weist mit einem Gender-Pay-Gap (auf Basis des Brutto-Stundenlohns) von 18,8 Prozent den zweithöchsten geschlechtsspezifischen Lohnunterschied der EU-27-Staaten auf. Seit der letzten Darstellung im Jahr 2019 ist zwar ein Rückgang zu verzeichnen (2019: 19,9 Prozent). Damit liegt Österreich nach wie vor unter den Schlusslichtern innerhalb der EU sowie unter dem EU-Schnitt. Höhere Einkommensunterschiede weist nur mehr Estland (20,5 Prozent) auf – Österreich rutscht somit wieder auf vorletzte Stelle (2019: drittletzter Platz). Im EU-Mittel verdienen Frauen im Vergleich zu Männern 13 Prozent brutto weniger pro Stunde, das bedeutet eine Verbesserung um nur 1 Prozentpunkt im Vergleich zu 2019.

Abbildung 12: Gender-Pay-Gap im EU-27-Vergleich, 2019



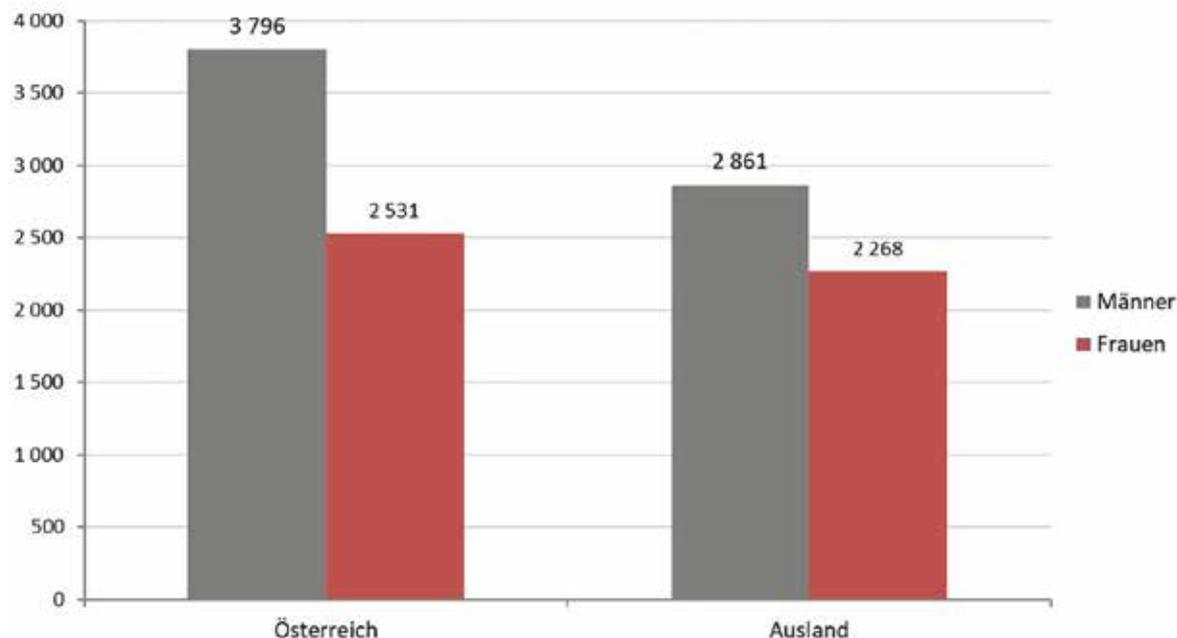
Quelle: Eurostat 2021, eigene Darstellung, Angaben in Prozent

3.3 Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft verdienen weniger

Die Bruttomedianeinkommen⁶ von Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft sind 2022 um 10,4 Prozent niedriger (2.268 Euro) als die Einkommen von Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (2.531 Euro). Der Einkommensunterschied zwischen diesen beiden Gruppen hat sich weiter erhöht und ist seit 2019 um rund 1,5 Prozentpunkte gewachsen. Der Gender-Pay-Gap (Voll- und Teilzeit) zwischen Frauen und Männern ausländischer Herkunft fällt mit 20,7 Prozent (2019: 21,1 Prozent) niedriger aus als bei Frauen und Männern mit österreichischer Staatsbürgerschaft mit 33,3 Prozent (2019: 35,7 Prozent). Beide haben sich seit der letzten Erhebung leicht verbessert. Ausschlaggebend für den niedrigeren Gender-Pay-Gap ausländischer Frauen und Männer ist das durchwegs niedrigere Bruttomedianeinkommen von Männern mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Dieses liegt um 24,6 Prozent unter jenem der Männer mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

⁶ Einkommensdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger 2022

Abbildung 13: Bruttomedianeinkommen nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht in Salzburg, 2022



Quelle: Daten des Hauptverbandes 2022, eigene Darstellung, Angaben in Euro

3.4 Forderungen

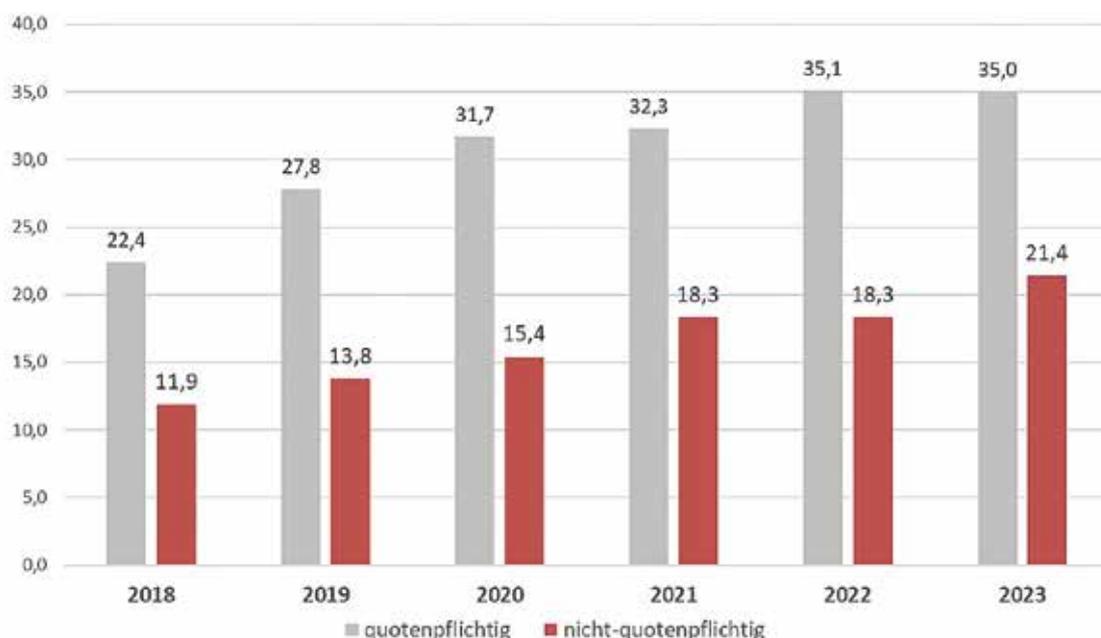
- „Typisch“ weibliche Berufe und Berufsfelder müssen neu bewertet werden, vor allem jene, die in den Wirkungsbereich des Landes Salzburg fallen.
- Umsetzung eines kollektivvertraglichen Mindestlohns von 2.000 Euro brutto im Monat.
- Gleiche Einkommensmöglichkeiten für Frauen und Männer – Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.
- Einkommenstransparenz schaffen: Einkommensberichte müssen nachgeschärft werden, um einen effektiven Beitrag zum Schließen der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern zu leisten:
 - Die Verpflichtung der Berichtslegung muss auf kleinere Betriebe ausgeweitet werden (Betriebe ab 25 Beschäftigte).
 - Einheitliche Formvorlagen zur besseren Lesbarkeit.
 - Verpflichtung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin grobe Lohnunterschiede zu begründen.
 - Ausdifferenzierung der gesetzlichen Mindestangaben: Aufschlüsselung nach Gehaltsbestandteilen (Grundgehalt, Zulagen, Über- und Mehrstunden, Sachbezüge), differenzierte Darstellung nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten etc.
 - Betriebsrat und Unternehmen sollen klare Maßnahmen zum Schließen der Lohnunterschiede vereinbaren.
 - Klarstellung der Befugnisse des Betriebsrates.
 - Schaffung einer Eingriffsnorm, die klar stellt, dass der Betriebsrat jederzeit auf personenbezogene Einkommensdaten zurückgreifen darf.

4. Frauen in Führung

Seit über 10 Jahren erhebt die Arbeiterkammer Wien die Repräsentanz von Frauen in Österreichs Geschäftsführungen und Aufsichtsräten⁷. Die Ergebnisse der letzten Jahre, vor Einführung einer verbindlichen Quote, vielen sehr dünn aus. Mit Einführung der Quote im Jahr 2018 zeigt sich auch ihre Wirkung – zumindest in den von der Quote umfassten Bereichen.

Vor allem in Aufsichtsräten **börsennotierter Unternehmen** in Österreich, die unter die Quotenregelung fallen, hat sich der Frauenanteil seit Einführung der Quote rasant von 22,4 Prozent (2018) auf 35 Prozent (Januar 2023) erhöht (+12,6 Prozentpunkte). Bereits 2020 konnte die 30-Prozent-Marke überschritten werden. In nicht-quotenpflichtigen börsennotierten Unternehmen fällt der Frauenanteil 2023 mit 21,4 Prozent hingegen nach wie vor vergleichsweise geringer aus.

Abbildung 14: Vergleich börsennotierter Unternehmen, mit/ohne Quotenverpflichtung, 2018 bis 2023, Österreich



Anmerkung: Angaben in Prozent

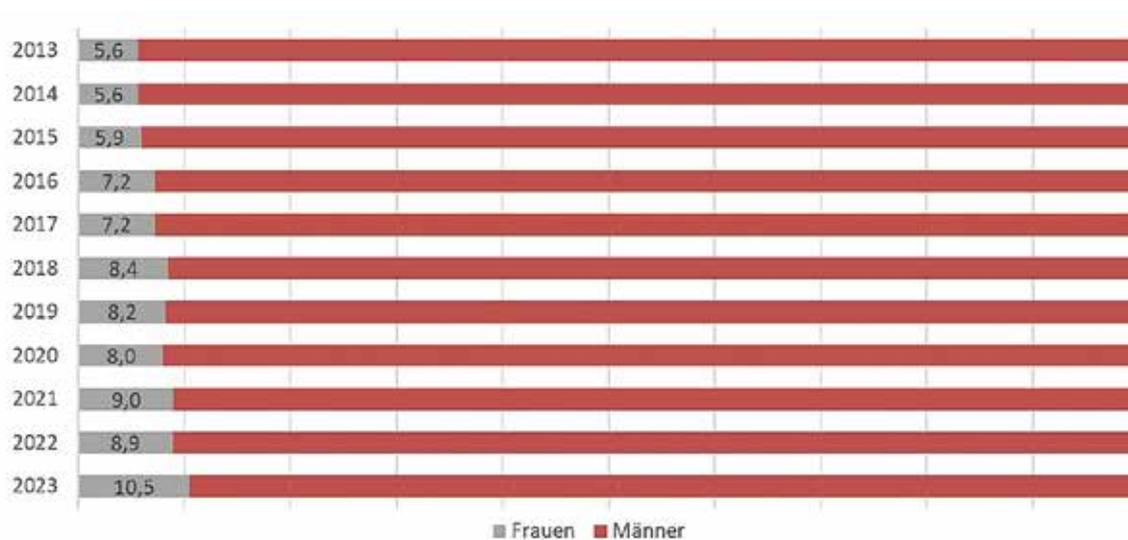
Weniger dynamisch zeigt sich die Entwicklung in den **Aufsichtsräten der größten Top 200 Unternehmen** in Österreich. Der Frauenanteil liegt 2023 bei 25,5 Prozent, was eine Steigerung von 2,2 Prozentpunkten im Vergleich zu 2021 bedeutet. Die Erreichung des Zielwerts von 30 Prozent ist vor dem Hintergrund dieser sehr langsamen Steigerung noch weit entfernt.

⁷ Frauen.Management.Report.2023 Arbeiterkammer Wien; Die Erhebung der AK Wien umfasst die 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs. Die Ergebnisse basieren auf den im Firmenbuch veröffentlichten Daten zu Vorstand bzw. Geschäftsführung und Aufsichtsrat (Stand: 16. Februar 2023).

Die Entwicklung im Management, also in Vorständen und Geschäftsführungen, fällt traditionellerweise noch zurückhaltender aus als in Aufsichtsräten. In den **Vorständen der börsennotierten Unternehmen** finden sich im Jänner 2023 nur 19 Frauen (von 212 Vorstandsposten), was einem sehr geringen Frauenanteil von 9 Prozent entspricht und nur ein kleines Plus von 0,8 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr bedeutet.

In den **Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen** zeichnet sich ein ähnliches Bild: Nur 10,5 Prozent der Geschäftsführungen sind weiblich – das bedeutet eine Steigerung um 1,6 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr sowie um lediglich 4,9 Prozentpunkte innerhalb der letzten 10 Jahre. In nur 13 Gesellschaften zeigt sich ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis in der Geschäftsführung, bei dem sowohl Frauen als auch Männer zwischen 40 und 60 Prozent vertreten sind.

Abbildung 15: Frauen in der Geschäftsführung Österreich, 2013 – 2023



Quelle: AK Wien, Frauen.Management.Report.2023, eigene Darstellung, Angaben in Prozent

4.1 Staatsnahe Unternehmen – Vorgaben erfüllt

Staatsnahe Unternehmen, bei denen der Bund mehr als 50 Prozent besitzt, sind seit 2011 dazu verpflichtet, mindestens 35 Prozent bei den vom Bund entsandten Aufsichtsratsmandaten mit Frauen zu besetzen. Da das Ziel, bis 2018 einen Frauenanteil von mindestens 35 Prozent zu erreichen, bereits 2015 erfüllt bzw. übertroffen werden konnte, beschloss der Ministerrat im Juni 2020, den Frauenanteil in den Aufsichtsratsgremien auf 40 Prozent zu erhöhen. Dies soll bis 2024 erreicht werden. Zudem gilt die Zielvorgabe nun zukünftig für das Gesamtgremium und nicht wie bisher nur für die Aufsichtsratsmitglieder, die vom Bund entsandt werden. Öffentliche Unternehmen nehmen so eine Vorreiterrolle ein, die Privatwirtschaft, und dabei besonders die Kapitalmarktunternehmen, hinkt bei der geschlechtergerechten Besetzung trotz zwischenzeitlicher Einführung einer Quote deutlich nach.

Im Berichtszeitraum (1. Januar bis 31. Dezember 2021) war der Bund an 55 Unternehmen mit mindestens 50 Prozent beteiligt, die durchschnittliche Frauenquote des Bundes in diesen Unternehmen liegt bei 46,6 Prozent, was einen Anstieg um 5,2 Prozentpunkte im Vergleich zu 2020 bedeutet (45,3 Prozent).

4.2 Salzburger Unternehmen mit Landesbeteiligung

Basis der Untersuchung bildet der Beteiligungsbericht des Landes Salzburg 2022. Untersucht wurde der Anteil von Frauen in Geschäftsführungen, Aufsichtsräten und Vorständen in Unternehmen, an welchen das Land Salzburg direkt und mehrheitlich beteiligt oder zu 100 Prozent Eigentümer ist. 8 Unternehmen im Bundesland Salzburg sind zu 100 Prozent in Landeseigentum. Keines dieser Unternehmen wird von einer Frau geführt. Nur 28,1 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder sind weiblich und in nur 2 von 5 Unternehmen mit Aufsichtsrat ist der Vorsitz weiblich.

Betrachtet man alle Unternehmen, an welchen das Land Salzburg direkt und mehrheitlich (mind. 60 Prozent) beteiligt ist, so liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei 31,4 Prozent und ist damit noch weit von einer paritätischen Besetzung entfernt.

Zwar hat sich das Land Salzburg mittels Gleichbehandlungsgesetz dazu verpflichtet, bei Entsendungen in Aufsichtsräte eine 50 Prozentquote anzustreben, die Zahlen zeigen allerdings, dass dies wohl nicht ausreicht um echte Gleichstellung – hinsichtlich Macht und Einfluss von Frauen – herzustellen.

4.3 Kaum Entwicklung in der Privatwirtschaft

Der Frauenanteil in Führungspositionen in den 20 größten privatwirtschaftlich geführten Unternehmen⁸ im Bundesland Salzburg ist nach wie vor ausbaufähig. Der Anteil **weiblicher Vorstände** liegt bei 3,7 Prozent und ist damit im Vergleich zur letzten Erhebung sogar rückläufig (2020: 7,7 Prozent). Auch beim Frauenanteil in den Geschäftsführungen tut sich nach wie vor wenig: Nur 7,8 Prozent der Geschäftsführungen sind mit Frauen besetzt. Der Anteil weiblicher Aufsichtsrätinnen liegt bei 25,5 Prozent und ist damit in etwa auf dem Niveau von 2018. In nur 3 von 14 Fällen ist der Aufsichtsratsvorsitz mit einer Frau besetzt.

⁸ Quelle: Betriebsdatei (Januar 2020) und Firmenkompass (Oktober 2023)

Neue EU-Richtlinie für mehr Frauen in Führungspositionen

Eine neue EU-Richtlinie, die die Mitgliedsstaaten bis 2026 umsetzen müssen, soll das Streben nach Gleichstellung in Form von Mindestquoten in Aufsichtsräten und Vorständen EU-weit verstärken. Die Richtlinie lässt den Mitgliedsstaaten die Wahl: Entweder eine Geschlechterquote von 40 Prozent in Aufsichtsräten oder eine 33 Prozent-Quote in Aufsichtsräten und Vorständen. Die österreichische Regelung diesbezüglich muss also nachgeschärft werden.

Während Frauen traditionell stärker in Aufsichtsräten als in Vorständen vertreten sind, wäre die EU-Richtlinie eine Möglichkeit für den österreichischen Gesetzgeber, die Quotenregelung auf Vorstände auszuweiten – und den Frauen damit echte Einflussmöglichkeiten zu ermöglichen.

Das Auswahlverfahren muss transparent sein, das wichtigste Kriterium bei der Auswahl ist die Qualifikation der Bewerber:innen.

Zudem müssen börsennotierte Unternehmen 1-mal jährlich Informationen über die Vertretung von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen (Aufsichtsräte und Vorstände) an die zuständige Behörde weitergeben. Bei Nicht-Erreichung müssen entsprechende Pläne vorgelegt werden, wie die Ziele in Zukunft zu erreichen sind. Darüber hinaus müssen Informationen über die Zusammensetzung der Führungspositionen auf der Homepage des Unternehmens leicht zugänglich veröffentlicht werden.

Für Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigte gilt die Richtlinie nicht, zudem sieht die EU-Richtlinie keine Sanktionen vor. Die genaue Ausgestaltung dieser Aspekte ist den einzelnen Mitgliedsstaaten vorbehalten.

4.4 Forderungen

- Schaffung eines transparenten, umfassenden und differenzierten Gender-Monitorings zu den Geschlechterverhältnissen (Aufsichtsrat, Vorstand) in den unterschiedlichen Unternehmensgruppen (quotenpflichtig, nicht-quotenpflichtig, Beteiligungsunternehmen des Bundes), um daraus weitere Maßnahmen ableiten zu können.
- Die Anhebung der Geschlechterquote in Aufsichtsratsgremien auf 40 Prozent (nach Vorbild der öffentlichen Hand) sowie die Ausweitung der Quote auf Aufsichtsratsgremien aller großen (mehr als 1.000 Beschäftigte) und börsennotierten Unternehmen.
- Einführung eines verpflichtenden Mindestanteils von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen in Unternehmen.

5. Arbeitslosigkeit

5.1 Erholung nach Krisenjahr

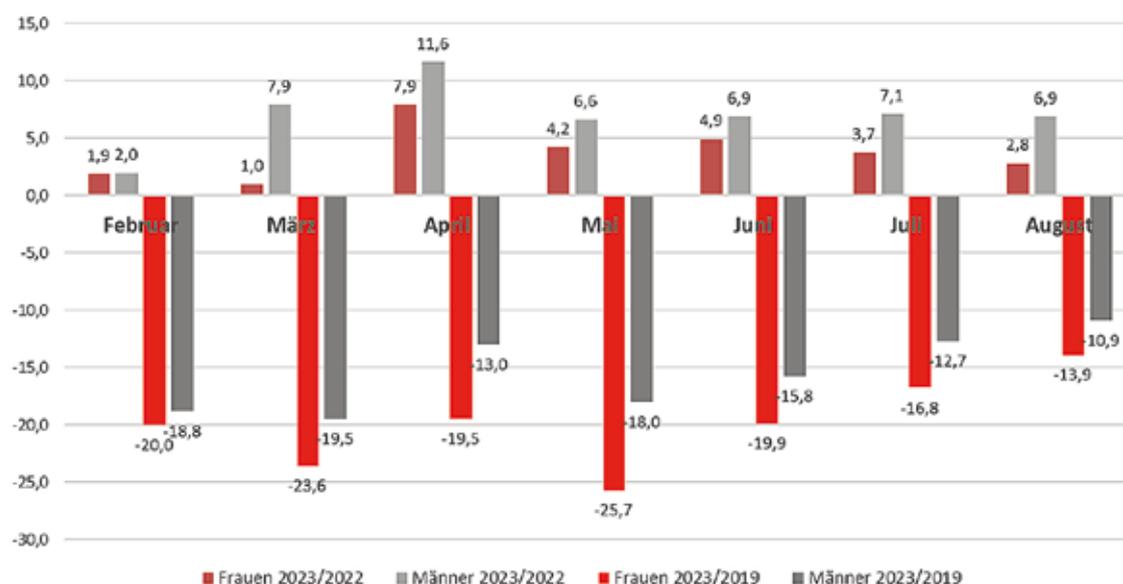
Im Vergleich zum Jahresdurchschnitt 2021, dem 2. Krisenjahr, sank die Arbeitslosigkeit 2022 um durchschnittlich 32,4 Prozent – bei Frauen mit -36,6 Prozent stärker als bei Männern (-28,7 Prozent). Auch der Vergleich zum Vorkrisenjahr 2019 zeigt einen Rückgang der Arbeitslosigkeit bei beiden Geschlechtern (-19,4 Prozent). Auch hier fällt der Rückgang bei Frauen mit -21,1 Prozent stärker aus als bei Männern (-18,0 Prozent).

Tabelle 2: Arbeitslosigkeit nach Geschlecht, JDS 2022, Salzburg

Jahresdurchschnitt	2022	+/- Vorjahr in Prozent	+/- zu 2019 in Prozent
Frauen	4.481	-36,6	-21,1
Männer	5.749	-28,7	-18,0

Im August 2023 liegt die Arbeitslosigkeit im Bundesland Salzburg bei insgesamt 9.092 Personen, das bedeutet zwar einen Anstieg um 548 Personen im Vergleich zur 1. Jahreshälfte 2023, gleichzeitig liegt die Arbeitslosigkeit im Bundesland Salzburg bei Frauen und Männern unter jener vor der Corona-Pandemie.

Abbildung 16: Entwicklung Februar bis August 2023 im Vergleich zu 2022 und 2019



5.2 Langzeitarbeitslosigkeit

Die Betrachtung der Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit (länger als 1 Jahr) zeigt ebenfalls eine positive Tendenz. Im Vorjahresvergleich zeigt sich ein Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit um -58,7 Prozent bei Frauen und -50,8 Prozent bei Männern. Durchschnittlich waren im Jahr 2022 326 Frauen und 569 Männer länger als ein Jahr ohne Erwerbsarbeit. Im Vergleich zum Vorkrisenniveau (2019) sind im Jahr 2022 um 85 Frauen und 144 Männer weniger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Generell liegt das Niveau an Langzeitarbeitslosigkeit unter jenem vor der Krise.

Abbildung 17: Langzeitarbeitslosigkeit nach Geschlecht, JDS 2022, Salzburg

Jahresdurchschnitt	2022	+/- Vorjahr in %	2019 (absolut)
Frauen	326	-58,7	411
Männer	569	-50,8	713

In der ersten Jahreshälfte 2023 zeigt sich eine ähnliche, weiter rückläufige Entwicklung.

5.3 Frauen sind stärker auf öffentliche Leistungen angewiesen als Männer

Frauen sind vermehrt in prekären und schlecht entlohnten Tätigkeiten und Berufsfeldern beschäftigt, was sich in späterer Folge im Falle von Arbeitslosigkeit in der Höhe und im Anspruch auf Arbeitslosengeld widerspiegelt. Bereits bei aufrechtem Erwerbsarbeitsverhältnis fällt es vielen Frauen schwer ihre Existenz selbstständig abzusichern. Im Falle von Arbeitslosigkeit sinkt diese Absicherung nochmals weiter. Längere Phasen der Arbeitslosigkeit führen dann, vor allem bei Frauen, häufig zu Armut.

Bei Betrachtung der Tagsätze von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe wird deutlich, dass diese bei Frauen geringer ausfallen als bei Männern. So betrug der durchschnittliche Tagsatz beim Arbeitslosengeld im Jahr 2022 bei den Salzburgerinnen 32,7 Euro (Salzburger: 39,6 Euro), die durchschnittliche Notstandshilfe belief sich 2022 auf 27,4 Euro bei Frauen und 31,7 Euro bei Männern. Frauen bekommen um 17 Prozent weniger Arbeitslosengeld und um gut 14 Prozent weniger Notstandshilfe.

AK-Studie: Von der Arbeitswelt entmutigt – Arbeitslose Frauen in der „Stillen Reserve“⁹

Die Arbeitslosenzahlen standen in den letzten 2,5 Jahren verstärkt im öffentlichen und politischen Interesse, zuerst aufgrund des starken Anstiegs der Arbeitslosigkeit im Zuge der Covid-19-Pandemie, aktuell aufgrund des herrschenden Fachkräftebedarfes in vielen Branchen. Eine zentrale Gruppe, welche in den Arbeitslosenzahlen allerdings nicht aufscheint, ist die sogenannte „Stille Reserve“. Als „Stille Reserve“ fasst man arbeitslose Menschen zusammen, die zwar grundsätzlich gerne arbeiten würden, aber in den letzten Wochen nicht aktiv nach Arbeit gesucht haben. 2020 machte die „Stille Reserve“ 1/3 aller arbeitslosen Menschen aus, 2021 und 2022 rund 1/4.

Mehr Frauen als Männer befinden sich in der „Stillen Reserve“. Frauen in der „Stillen Reserve“ sind im Durchschnitt jünger als erwerbstätige Frauen und häufig niedriger qualifiziert. Sie arbeiteten oftmals (rund jede 3. Frau) im Dienstleistungsbereich sowie als Hilfsarbeiterinnen. Wachsende Gruppen in der „Stillen Reserve“ stellen Mütter und Frauen mit Migrationshintergrund dar. In 12 Einzelinterviews mit Frauen aus der „Stillen Reserve“ wurde der Frage nach den Ursachen der fehlenden Arbeitssuche nachgegangen. Ein Hauptaspekt kristallisiert sich dabei heraus: Resignation. Manche Frauen haben die Arbeitssuche entmutigt aufgegeben, weil sie nicht glauben eine passende Stelle finden zu können. Sie melden sich oftmals nicht arbeitssuchend, da sie unzureichende Unterstützung vom AMS vermuten oder auch bereits negative Erfahrungen bzw. Diskriminierungen in der Beratung beim AMS erfahren haben.

Zwar dominierten in den Interviews positive Bewertungen der aktuellen Situation, da die negativen Auswirkungen einer fehlenden finanziellen Absicherung zumeist durch ein Partnereinkommen weitgehend kompensiert werden können. Die vergangene Erwerbsbiografie wird hingegen überwiegend negativ bewertet. Diese ist gekennzeichnet durch Abwertung, Diskriminierung, schlechte Arbeitsbedingungen, sexuelle Gewalt, nicht vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten und niedrige Entlohnung. Insgesamt stehen gesundheitliche Gründe, Betreuungspflichten oder berufliche Umorientierung einer aktiven Arbeitssuche entgegen. Vielfach wird die Arbeitslosigkeit umgedeutet – als Auszeit, als Phase der Regeneration und Genesung oder als Phase der Kinderbetreuung oder Sorgearbeit. In allen Fällen ist eine wachsende Distanz zum Arbeitsmarkt und zur Arbeitswelt erkennbar, die nicht ohne Rückblick auf die beruflichen Vorgeschichten dieser 12 Frauen zu verstehen ist.

8 von 12 Frauen arbeiteten zuvor in einfachen Dienstleistungsberufen, in jenem Sektor, in dem insbesondere atypische bis prekäre Arbeitsverhältnisse am weitesten verbreitet sind. Diese Arbeitsverhältnisse bieten den beschäftigten Frauen aber wenig Integrationsmöglichkeiten und finanzielle Absicherung. So sind es oft strukturelle Ursachen am Arbeitsmarkt selbst – also prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit ungesunden Arbeitsbedingungen und schlechter Bezahlung, die am häufigsten von Frauen, insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund, ausgefüllt werden. Vor diesem Hintergrund war es in fast allen Fällen auch eine aktive Entscheidung gegen die Arbeitssuche und somit für den Rückzug aus einem Arbeitsmarkt, der diesen Frauen keinerlei Perspektiven mehr bietet. Dass diese Frauen trotzdem noch einen grundsätzlichen Arbeitswunsch formulieren, also in Zukunft gerne wieder arbeiten würden, zeigt aber auch, dass sie durchaus noch für Angebote erreichbar wären. Diese Angebote sollten echte Arbeitsanreize sein, Arbeitsanreize in Gestalt von Arbeitsverhältnissen, die sozial abgesichert, materiell absichernd, gesunderhaltend und letztlich auch würdevoll sind.

9 Schönherr, Daniel: Von der Arbeitswelt entmutigt. Arbeitslose Frauen in der „Stillen Reserve“. SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Wien. 2022

5.4 Forderungen

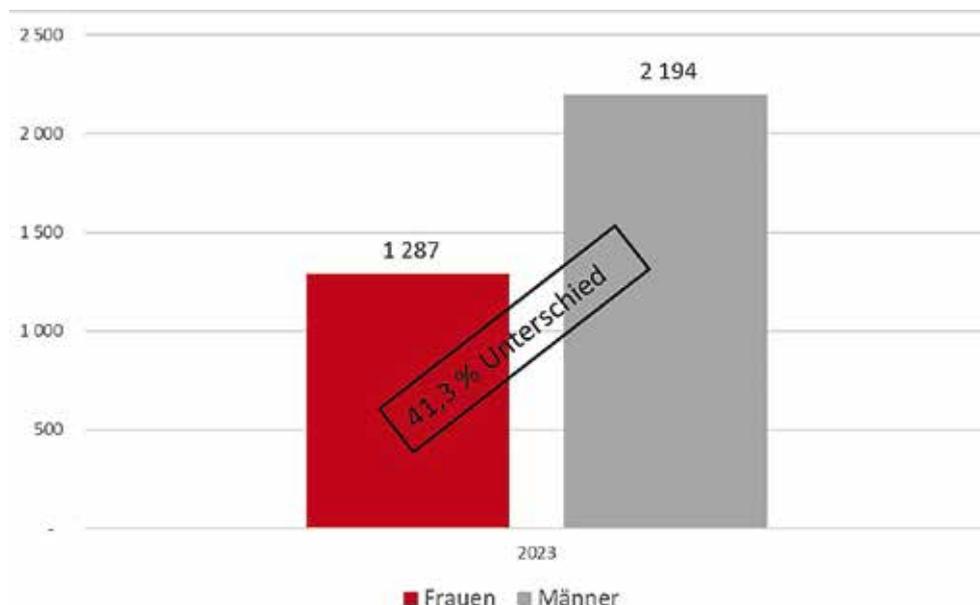
- AMS und Politik müssen einen Fokus auf die Gruppe der entmutigten Frauen legen und sie gezielt ansprechen und fördern. Es braucht Beratungs- und Qualifizierungsangebote des AMS ohne Druck auf Vermittlung in den nächsten prekären Job.
- Arbeitsmarktintegrative Unterstützungs- und Beratungsangebote für Frauen müssen finanziell abgesichert und erweitert werden.
- Eine Erhöhung der Nettoersatzrate des Arbeitslosengeldes auf 70 Prozent würde vor allem Frauen, die meist über niedrigere Einkommen verfügen, eine bessere finanzielle Absicherung bieten.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, denn alle Beschäftigten verdienen einen respektvollen Umgang. Die Betriebe sind aufgefordert, Maßnahmen für bessere und gesunde Jobs zu ergreifen, die ein würdevolles, existenzsicherndes und gesundes Arbeiten bis zur Pension ermöglichen.

6. Pension

6.1 Teilzeitarbeit, niedriges Einkommen und Erwerbsunterbrechungen bewirken niedrige Frauenpensionen

Das geltende österreichische Pensionsrecht orientiert sich nach wie vor an einer typisch männlichen Erwerbs- und Lebensbiografie. Diese ist ausschlaggebend für den Bezug einer ausreichenden eigenständigen Pension. Ohne kontinuierliche Erwerbstätigkeit, ohne Normalarbeitszeit im Ausmaß von 40 Stunden und ohne ausreichendes und existenzsicherndes Einkommen ist eine eigenständige und unabhängige Existenzsicherung im Alter nicht gewährleistet. Bei der durchschnittlichen Pensionshöhe sind Frauen aufgrund ihrer geringeren Arbeitsmarktintegration daher benachteiligt. Untenstehende Grafik zeigt, dass sich der Einkommensunterschied im Alter nochmals kräftig erhöht. Bei Betrachtung aller Alterspensionen zeigt sich ein Pensionsunterschied von 41,3 Prozent zwischen Frauen und Männern.

Abbildung 18: Durchschnittliche Pensionshöhe Alterspension nach Geschlecht in Salzburg, Dezember 2022

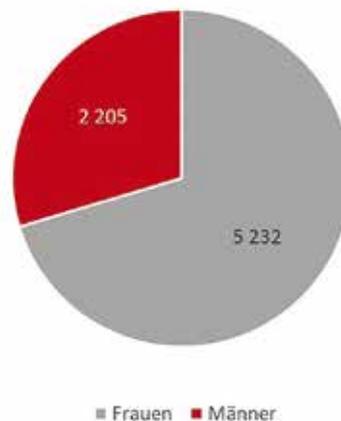


Quelle: Pensionsversicherungsanstalt Salzburg; durchschnittliche Bruttopensionen ohne Kinderzulage und Ausgleichszulage, eigene Darstellung, Angaben in Euro

6.2 Ausgleichszulage vorwiegend für Frauen

Die Eigenpensionen von Frauen reichen in vielen Fällen nicht aus, um den Lebensunterhalt zu sichern. Aufgrund der nicht existenzsichernden Pensionshöhen sind Frauen viel stärker auf ein gutes soziales Netz in Form von Sozialleistungen wie der Ausgleichszulage angewiesen. In Salzburg wurden mit Stand Dezember 2022 von der Pensionsversicherungsanstalt rund 7.437 Ausgleichszulagen ausbezahlt. Rund 70 Prozent entfielen auf Frauen.

Abbildung 19: Ausgleichszulagenbezieherinnen und -bezieher nach Geschlecht in Salzburg, Dezember 2022



Quelle: Pensionsversicherungsanstalt, Dezember 2022, Salzburg, eigene Darstellung, Angaben in absoluten Zahlen

Der sogenannte Ausgleichszulagenrichtsatz für alleinstehende Personen liegt 2023 bei 1.110 Euro brutto monatlich (14-mal). Für verheiratete oder in einer eingetragenen Partnerschaft lebende Pensionistinnen und Pensionisten liegt der Richtsatz bei 1.751 Euro brutto monatlich.¹⁰

Sind die erworbene Pension und allfällige sonstige Einkünfte insgesamt geringer als diese Werte, so erfolgt eine Aufzahlung bis zu diesem Richtsatz.

Ein Anspruch auf Ausgleichszulage gebührt jedoch nur dann, wenn eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung bezogen wird. Hinsichtlich der eigenständigen Alterssicherung von Frauen ist dies problematisch, da auch heute noch viele Frauen über keinen eigenständigen Pensionsanspruch verfügen. Diese sind daher auf den Unterhalt des Lebensgefährten oder Ehegatten bzw. auf Leistungen der Sozialhilfe bzw. Sozialunterstützung (in Salzburg) angewiesen, da das österreichische Pensionssystem über keine sonstigen grundsichernden Elemente verfügt.

¹⁰ Arbeiterkammer Salzburg, AK-Report. 56. Jahrgang. Ausgabe Januar 2023

6.3 Frauen haben Regelpensionsalter erreicht

Im Jahr 2021 gingen Frauen österreichweit durchschnittlich mit 60,7 Jahren (Männer: 65,6 Jahre) in eine Alters- und mit 51,6 Jahren (Männer: 55,8 Jahre) in eine Invaliditätspension¹¹. Damit haben Frauen das Regelpensionsalter von 60 Jahren erreicht.¹²

Die Pensionsreformen der letzten Jahre verstärkten die Erwerbszentriertheit des österreichischen Pensionsrechts weiter, was wiederum für Frauen weitreichendere negative Folgen hat als für Männer. Ziel der Reform ist die Pensionsberechnung auf Basis der gesamten Erwerbslaufbahn. Erwerbsunterbrechungen und Phasen der Teilzeitarbeit – also klassische Charakteristika weiblicher Lebensverläufe – wirken sich unmittelbar pensionsmindernd aus. Modellberechnungen zeigen, dass Frauen, die nach der Geburt von Kindern eine längere Erwerbsunterbrechung und Teilzeiterwerbstätigkeit aufweisen, um bis zu 50 Prozent ihres Pensionseinkommens im Vergleich zu durchgängig vollzeiterwerbstätigen Frauen verlieren.

6.4 Forderungen

Forderungen von AK/ÖGB: Bessere Anrechnung der Kindererziehungszeiten

Um der Altersarmut von Frauen entgegenzuwirken, haben Pensionsexpertinnen und -experten von AK und ÖGB im Juli 2020 ein Modell zur besseren Anrechnung von Kindererziehungszeiten ausgearbeitet, das eine längere Anrechnung der Kindererziehungszeiten vorsieht und damit anstrebt, die finanzielle Situation von Frauen in der Pension zu verbessern. In diesem wird vorgeschlagen, die Anrechnung von Kindererziehungszeiten von bisher 4 Jahren bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes zu verlängern. Derzeit werden in der Pensionsversicherung ab der Geburt höchstens bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes Kindererziehungszeiten angerechnet. Die Beitragsgrundlage für Kindererziehungszeiten beträgt im Jahr 2021 1.986,04 Euro pro Monat. Umgerechnet auf 14 Bezüge beträgt die Beitragsgrundlage pro Monat 1.702,32 Euro. Werden 4 Jahre der Kindererziehung angerechnet, führt dies zu einer Erhöhung der monatlichen Pension um 121,21 Euro. Oft ist das zu wenig.

Im Detail sieht das wie folgt aus:

- > Anrechnung bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres:
100 Prozent der Beitragsgrundlage (wie bisher)
- > 5. und 6. Lebensjahr: 66 Prozent der Beitragsgrundlage
- > 7. und 8. Lebensjahr: 33 Prozent der Beitragsgrundlage

Die verbesserte Anrechnung der Kindererziehungszeiten soll unabhängig vom Ausmaß der Arbeitszeit erfolgen, um keinen Anreiz zu einer Reduzierung der Arbeitszeit zu setzen. Im Gegenteil, die degressive Regelung soll einen Anreiz zur stufenweisen Erhöhung der Arbeitszeit schaffen. Das neue Modell würde im Vergleich zu der bisherigen Bewertung der Kindererziehungszeiten zu einer zusätzlichen monatlichen Pensionserhöhung von 60,6 Euro führen. Insgesamt wären das also 181,8 Euro mehr an Pension im Monat.

¹¹ Statistik Austria. Daten des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. 06. September 2022

¹² 1993 wurde das verfassungsrechtlich unterschiedliche Frauenpensionsalter festgeschrieben. Ab 2024 bis 2033 wird das Frauenpensionsalter schrittweise auf 65 Jahre angehoben.

7. Armut

7.1 Armutsgefährdung in Österreich und Salzburg

Österreichweit ist die Armutsgefährdung leicht von 14,7 Prozent auf 14,8 Prozent gestiegen, die Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung von 17,3 auf 17,5 Prozent. Die Quote der erheblich materiell und sozial Benachteiligten (Personen, die sich 7 von 13 Merkmalen und Aktivitäten des täglichen Lebens, wie z.B. auf Urlaub fahren, Wohnung warmhalten, nicht leisten können) ist von 1,8 Prozent auf 2,3 Prozent gestiegen.

Die Armutsgefährdung in Salzburg bleibt unverändert: In Salzburg waren im Jahresdurchschnitt 2020-2022 gleich wie im Vorjahr 11 Prozent armutsgefährdet.

7.2 Armut ist weiblich, Altersarmut auch

Insgesamt sind Frauen stärker durch Armut gefährdet als Männer. Im Durchschnitt tragen Frauen österreichweit ein etwas höheres Risiko arm zu sein/werden (Frauen: 14 Prozent, Männer: 13 Prozent). Bei genauerer Betrachtung lassen sich Gruppen mit erhöhtem Armutsrisiko identifizieren, die zumeist weiblich sind:

- Ein-Eltern-Haushalte, und das sind überwiegend Frauen mit ihren Kindern, weisen mit 32 Prozent die höchste Armutsgefährdungsquote auf und diese steigt sukzessive.
 - Ohne Sozialtransfers wären 60 Prozent der Ein-Eltern-Haushalte, das sind 149.000 Frauen (und Männer) mit ihren Kindern, armutsgefährdet. Dies zeigt, dass Frauen überdurchschnittlich oft auf ein starkes, armutsfestes soziales Netz angewiesen sind.
- Alleinlebende Frauen in Pension erreichen ebenfalls eine überdurchschnittliche Armutsgefährdungsquote von 26 Prozent, Tendenz steigend (2020: 25 Prozent, 2017: 22 Prozent). Diese haben oftmals, aufgrund ihres Erwerbsverlaufes, keinen Anspruch auf eine Eigenpension und müssen ihre Existenzsicherung mittels Mindestpension (und Ausgleichszulage) bestreiten. Dieser Umstand trägt maßgeblich zum Phänomen der Altersarmut bei.
- Die durchschnittliche Pension von Frauen liegt im Jahr 2022 bei 1.287 Euro und damit um gut 100 Euro unter der Armutsgefährdungsschwelle.

7.3 Berufstätigkeit senkt Armutsrisiko

Je höher das Stundenausmaß der Erwerbsarbeit ausfällt, desto niedriger wird das Armutsrisiko und in weiterer Folge das Risiko, im Alter armutsgefährdet zu sein. Lange Phasen von Teilzeitbeschäftigung mit geringen Stundenlöhnen und geringem Stundenausmaß führen hingegen meist zu deutlich geringeren Monatslöhnen im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten und erhöhen somit die Gefahr, schon während des Erwerbslebens armutsgefährdet zu sein. So weisen Beschäftigte, welche Teilzeit arbeiten (bis 12 Stunden/Woche), und dies sind überwiegend Frauen, eine überdurchschnittliche Armutsgefährdungsquote von 19 Prozent (2020: 17 Prozent) auf. Die langfristigen Einkommensnachteile sowie längere Erwerbsunterbrechungen, welche überwiegend von Frauen aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder der Pflege von Angehörigen beansprucht werden, wirken sich negativ auf die Pensionshöhe aus, was schließlich in vielen Fällen zu Altersarmut führt.

7.4 Frauen trotz Erwerbsarbeit stärker armutsgefährdet („Working Poor“)

Gehen Frauen und Männer einer Erwerbstätigkeit nach, können aber trotzdem nicht von ihrem Erwerbseinkommen leben, so kann dies als „Working Poor“ bezeichnet werden. Frauen sind diesbezüglich stärker gefährdet als Männer. Dies kann überwiegend auf die traditionelle Berufswahl von Mädchen und Burschen und in weiterer Folge auf das traditionelle Erwerbsverhalten von Frauen und Männern zurückgeführt werden. So zeigt die Analyse der Einkommens- und Beschäftigungsstatistik deutlich, dass Frauen überwiegend in den klassischen Salzburger Niedriglohnbranchen¹³ (Tourismus, Handel, unternehmensbezogene und persönliche Dienstleistungen) tätig sind. Beschäftigte in Niedriglohnbranchen weisen eine erhöhte Armutsgefährdungsquote von 23 Prozent auf (2020: 17 Prozent). Dies bedeutet, dass 23 Prozent der Beschäftigten im Niedriglohnbereich durch Armut gefährdet sind, obwohl sie erwerbstätig sind.

AK Studie: Soziale und finanzielle Folgen der Teuerung

Die Teuerung ist mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Auswirkungen verbunden. Steigende Lebenshaltungskosten stellen die Menschen vor finanzielle und teils existenzielle Herausforderungen, dies zeigen die Ergebnisse der im Frühjahr 2023 durchgeführten Umfrage unter 2.817 Salzburgerinnen und Salzburgern. So bringt die Teuerung viele Menschen in eine prekäre finanzielle Lage. Auch bei den Befragten zeigt sich bereits zum Zeitpunkt der Befragung eine durchwachsene Einkommenssituation.

Gut jede:r 3. Befragte (34,9 Prozent) kommt schwer mit dem Einkommen über die Runden, für 3,9 Prozent reicht es gar nicht. Auch Familien mit Kindern sind finanziell stärker gefordert als Haushalte ohne Kinder. Prekär ist die Einkommenssituation vor allem bei alleinstehenden Personen, insbesondere bei alleinstehenden Frauen.

13 Nach ILO-Definition: Der Bruttostundenlohn von unselbstständig Beschäftigten (mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12 Wochenstunden, ohne Lehrlinge) liegt unter der Niedriglohngrenze von 2/3 des Bruttomedianlohns. Diese Grenze liegt 2018 bei 9,69 Euro, das entspricht bei 40 Stunden Arbeitszeit einem Bruttomonatslohn von rund 1.680 Euro, 14 mal im Jahr.

Gut jede 2. befragte alleinstehende Frau (51,5 Prozent) gibt an, eher bzw. sehr schlecht mit dem Einkommen auszukommen – insbesondere für Alleinerzieherinnen ist die Lage dramatisch: 62,7 Prozent geben an, dass das Einkommen eher bzw. gar nicht zum Leben ausreicht. Hauptstrategie, um Einkommensengpässe zu kompensieren war für knapp 2/3 der Befragten das Aufbrauchen von Ersparnissen. Zu Kontoüberziehungen kommt bzw. kam es bei jeder bzw. jedem 3. Befragten.

16,7 Prozent erwarten finanzielle Einschränkungen in den nächsten 3 Monaten, jede 5. Alleinerzieherin in 4 bis 6 Monaten und jede 3. Frau mit Kinder(n) innerhalb der nächsten 7 bis 12 Monate.

Während es beim Wohnen oder bei Krediten schwieriger ist zu sparen, da die Beträge meist fixiert und langfristig vereinbart sind, werden Einsparungen vor allem in Bereichen gemacht, in jenen man das Ausmaß des Konsums besser steuern kann. Gleichzeitig bleiben bei vielen keine Reserven mehr über, da als erste Maßnahme die Ersparnisse aufgebraucht und das Konto überzogen wurde. Folglich sparen die Befragten vor allem in den Bereichen: Kleidung und Schuhe (44,4 Prozent stark, 39,4 Prozent mittel), Lebensmittel (31,3 Prozent stark, 50,8 Prozent mittel), Strom (39,2 Prozent stark, 46,6 Prozent mittel), Heizen (37,4 Prozent stark, 45,8 Prozent mittel).

Bei vielen Befragten kommt es zu massiven Einschränkungen bei der Abdeckung von Grundbedürfnissen und sozialer Teilhabe (soziale/materielle Deprivation). Jede:r 2. Befragte gibt an (50,4 Prozent), unerwartete Ausgaben in der Höhe von 1.300 Euro nicht leisten zu können. Überdurchschnittlich betroffen sind hier Frauen (54,4 Prozent), alleinlebende Frauen (69,8 Prozent) und Alleinerzieherinnen und ihre Kinder (78 Prozent).

Für über 1/3 der Befragten (38,1 Prozent) sind gesundheitliche Behandlungen mit Selbstbehalt, wie etwa ein Zahnarztbesuch oder Physiotherapie, nicht mehr leistbar. Besonders starke Einschränkungen haben diesbezüglich Frauen (40,6 Prozent), alleinlebende Frauen (48,8 Prozent) und Alleinerzieherinnen und ihre Kinder (55 Prozent).

Finanziell besonders knapp ist es für Kinder von Alleinerzieherinnen: 57,4 Prozent der Kinder können keine Nachhilfe in Anspruch nehmen, 45,4 Prozent können keine kostenpflichtigen Freizeitaktivitäten, wie etwa ein Musikinstrument lernen oder Sportkurse besuchen, nachgehen, 41,7 Prozent können keine Freund:innen regelmäßig nach Hause einladen.

Angesichts der finanziellen Situation sowie der Einschätzungen über die zukünftige Entwicklung der Teuerungskrise, haben gut 2/3 der Befragten Angst um die Zukunft ihrer Kinder.

Insgesamt belastet die Teuerung die Menschen, sowohl psychisch als auch hinsichtlich Lebensqualität und Zukunftsaussichten. Gut 60 Prozent der Befragten belastet die momentane Situation sehr bzw. ziemlich, bei jede:r 5. Person wirkt sich die Teuerungskrise sehr negativ auf die psychische Gesundheit aus. Auch die Lebensqualität hat sich für knapp jede:n 3. ziemlich, für jede:n 10. sogar sehr verschlechtert. Bei weiblichen Befragten fallen die negativen Folgen stärker aus als bei männlichen.

Gleichzeitig sind die Befragten mit dem Umgang der Politik mit der Teuerung weitgehend unzufrieden. 90 Prozent sind gar nicht bzw. wenig zufrieden damit. Nicht verwunderlich, sieht man sich die Bewertungen hinsichtlich der Teuerungshilfe der Regierung an. Für jede:n 3. Befragten waren die finanziellen Unterstützungen von Bund bzw. Land nicht ausreichend, um die Mehrkosten der Teuerung zu kompensieren. Folglich erhalten alle vorgeschlagenen Maßnahmen zur Abfederung der Teuerung große Zustimmung. Die größte Zustimmung erhielten u.a. Maßnahmen wie höhere Löhne oder die Abschöpfung von Übergewinnen bei Energieunternehmen. Doch auch Preisdeckel für alle Heizformen, eine Mietpreisbremse sowie das Aussetzen der Mehrwertsteuer auf Lebensmittel erhielt viele Stimmen.

7.5 Forderungen

Um alle Menschen, unabhängig vom Familienkontext, vor Armut zu schützen, braucht es darüber hinaus zielgerichtete und nachhaltige Hilfen anstelle von Einmalzahlungen. Die Schaffung eines armutsfesten sozialen Netzes ist daher unabdingbar, um die breite Mittelschicht vor dem Abrutschen in Armut zu schützen und armutsbetroffenen Menschen ein würdevolles Leben zu ermöglichen.

- Unterhaltsgarantie: Aufstockung des Unterhaltsvorschusses, wenn Unterhaltszahlungen ganz oder teilweise ausfallen
- Sozialhilfe/Mindestsicherung: Rücknahme der Verschlechterungen, Anhebung der Richtsätze auf die Armutsgefährdungsschwelle
- Anhebung von Arbeitslosengeld auf 70 Prozent und Notstandshilfe
- Anhebung der Schüler:innenbeihilfe
- Familienbeihilfe und Kinderbetreuungsgeld für alle Eltern unabhängig von der Herkunft
- Leistbares Wohnen: Fokus auf geförderten Wohnbau, ein soziales Mietrecht, Wohnbeihilfen und ein Hilfsfonds für Haushalte mit Zahlungsschwierigkeiten
- Aufrechterhaltung von Projekten (ESF etc.), die sich speziell an Frauen und ihre Erwerbsintegration richten

8. Arbeitsklimaindex – Schwerpunkt Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Arbeitsklimaindex¹⁴ ist von 2020 auf 2021 um 2 Indexpunkte zurückgegangen und lag 2021 bei 67 Indexpunkten. 2020, mit Beginn der Covid-19-Pandemie, einer herausfordernden Zeit geprägt durch Lockdowns, Kurzarbeit, Homeoffice (und Homeschooling) sowie hohen Belastungen in systemrelevanten Berufen, beginnt der Abwärtstrend und setzt sich 2021 fort.

In allen 4 Teilbereichen des Arbeitsklimaindex (Gesellschaft, Betrieb, Arbeit und Erwartungen) lässt sich ein Rückgang beobachten.

Trotz allgemein sinkender Zufriedenheit bei beiden Geschlechtern, weisen Frauen in vielen Bereichen eine leicht höhere Zufriedenheit auf als Männer. Weniger zufrieden sind Frauen allerdings mit ihrem **Einkommen** als auch mit den **beruflichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten**. Zudem schätzen sie ihre eigenen **Karrieremöglichkeiten** schlechter ein als Männer.

8.1 Einkommen und Pension

Die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen ist nach wie vor nicht geschlossen. Der Gender-Pay-Gap von ganzjährig Vollzeitbeschäftigten liegt im Bundesland Salzburg 2023 bei 19,3 Prozent – das sind 10.724 Euro pro Jahr an Einkommen, das Frauen weniger zur Verfügung haben. Berechnet man die Teilzeiteinkommen der Frauen mit ein, erhöht sich der Gap auf 36,5 Prozent. Die strukturellen Ursachen für die Einkommensunterschiede wurden bereits in vorangegangenen Kapiteln ausgeführt.

Dieser Umstand spiegelt sich auch in der Einkommenszufriedenheit sowie der Bewertung des Auskommens mit Einkommen und der späteren Pension wider. Während insgesamt 14,3 Prozent der Frauen wenig bis gar nicht zufrieden mit ihrem Einkommen sind, sind es bei Männern mit 8,3 Prozent deutlich weniger. Umgekehrt sind 54,7 Prozent der Frauen sehr oder eher zufrieden, bei Männern sind es 63,6 Prozent. Auch bei der Bewertung des Auskommens mit dem Einkommen werden die schlechteren Einkommensverhältnisse von Frauen nochmals verdeutlicht.

14 Der Arbeitsklimaindex wurde 1997 im Auftrag der Arbeiterkammer OÖ von den Meinungsforschungsinstituten IFES und SORA entwickelt. Seither ist der Arbeitsklimaindex österreichweit, in Salzburg seit 2004, das Instrument zur Beobachtung und Überprüfung der Arbeitszufriedenheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten. Die Befragung umfasst 25 Themengebiete inklusive Arbeitszeitregelungen, Betriebsgröße, Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen etc. Die Datenbasis 2021 bilden insgesamt 501 Salzburger Befragte, die im Rahmen von 4 Befragungswellen im Rahmen von persönlichen Interviews (teilweise online), befragt wurden. Die Zielpersonenauswahl wurde in einem mehrstufigen, geschichteten Verfahren ermittelt, die die Grundgesamtheit der unselbstständig Beschäftigten im Bundesland Salzburg repräsentativ abbildet.

Für jede 10. Frau reicht das Einkommen nicht, für 41,8 Prozent reicht es gerade zum Leben aus. Dass Frauen nach wie vor nicht ihr ganzes Potenzial am Arbeitsmarkt einsetzen können, hat vor allem individuell negative Folgen wie niedrige Einkommen sowie geringe Pensionsansprüche und eine erhöhte Armutsgefährdung im Alter.

Abbildung 20: Auskommen mit dem Einkommen und Pension, Frauen, Salzburg, 2021



Anmerkung: eigene Darstellung, n (Einkommen)=253, n (Pension)=253, Angaben in Prozent

Die Einschätzungen zum Auskommen mit der Altersversorgung spiegeln die tatsächlichen Verhältnisse wider und zeigen den starken Zusammenhang zwischen dem erwirtschafteten Einkommen und den daraus entstehenden Pensionsansprüchen. Der Pension-Gap zwischen den Geschlechtern lag 2022 bei 41,3 Prozent.

23,3 Prozent der Frauen gehen davon aus, dass ihre Pension nicht zum Leben ausreichen wird, das ist beinahe jede 4. Frau. Dieser Wert entspricht in etwa der Armutsgefährdungsquote¹⁵ von Frauen in der Pension, welche 2022 bei 26 Prozent lag – Tendenz steigend. Nicht verwunderlich, liegt die durchschnittliche Pension von Frauen im Jahr 2022 um gut 100 Euro darunter.

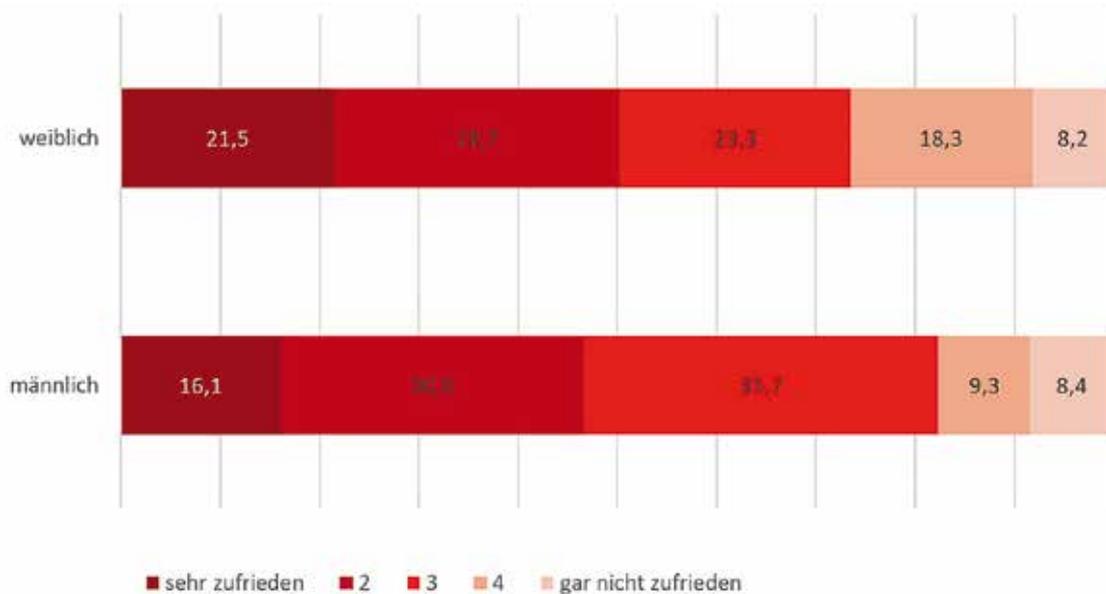
Nur gut 1 Prozent der Frauen geht davon aus, dass ihre Pension sehr gut zum Leben ausreichen wird, nur 28,9 Prozent, dass sie gut davon leben werden können. Die Mehrheit jedoch, und das ist knapp jede 2. Frau, meint, dass die Pension gerade so ausreichen wird.

¹⁵ Laut EU-Silc 2020 liegt die Armutsgrenze bei 1.328 Euro pro Monat (12 mal jährlich). Dieser Betrag umfasst die Summe der Jahreseinkünfte aus Erwerbsarbeit, Sozialtransfers, Einkommen aus Unterhaltszahlungen und andere Privateinkommen.

8.2 Karrieremöglichkeiten – Trend setzt sich fort

Bereits im letzten Jahr (2020) zeigte sich eine höhere Unzufriedenheit von Frauen hinsichtlich ihrer Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten („gläserne Decke“) sowie ein größerer Pessimismus bezüglich ihrer Arbeitsmarktchancen. Die nach wie vor unsichere Arbeitsmarktlage, aber auch die oftmals begrenzten beruflichen Möglichkeiten von Frauen, spiegeln sich auch 2021 in ihrer Bewertung.

Abbildung 21: Zufriedenheit mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Salzburg, 2021



Anmerkung: eigene Darstellung, n (Frauen)=219, n (Männer)=214, Angaben in Prozent

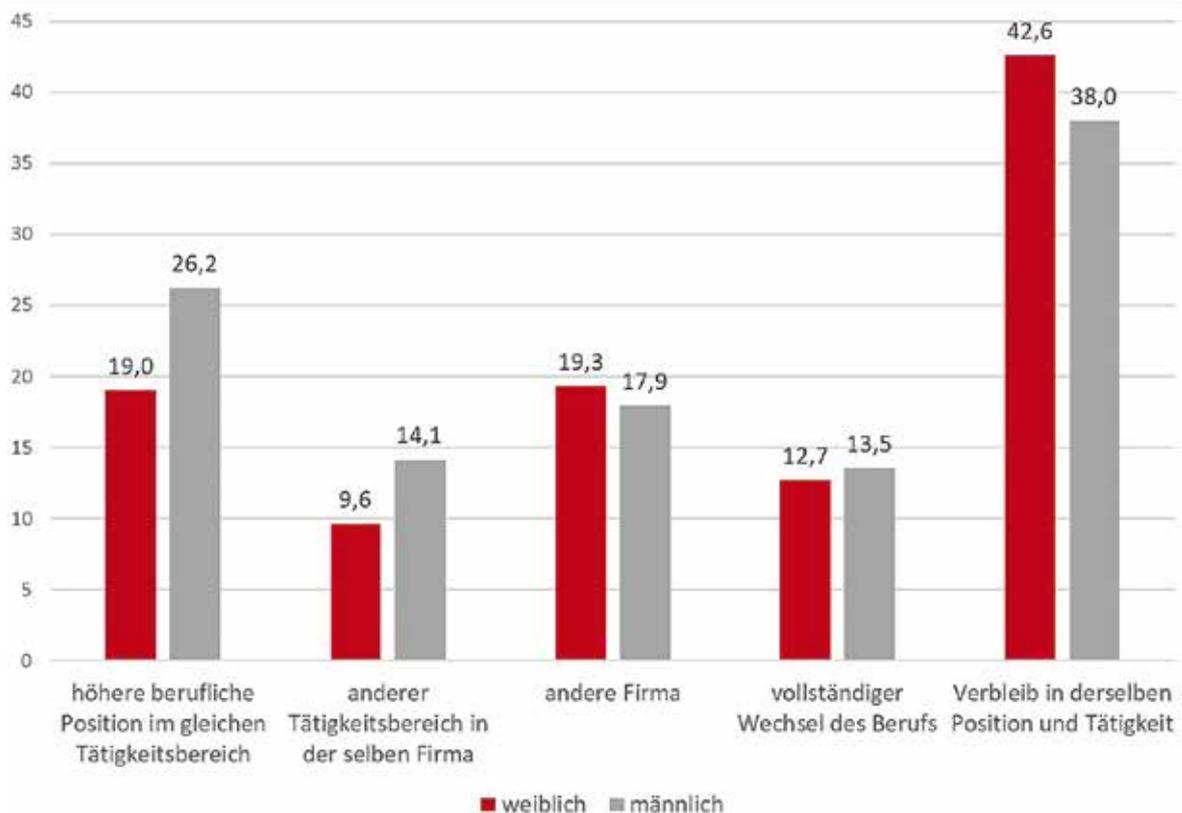
Insgesamt sind 26,5 Prozent der Frauen wenig bis gar nicht zufrieden mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen, bei Männern sind es nur 17,7 Prozent. Zudem fühlen sich 16,8 Prozent der Frauen für ihre derzeitige Tätigkeit und beruflichen Aufgaben überqualifiziert.

Angesichts der angespannten Arbeitsmarktlage im Jahr 2021, insbesondere in Bereichen, in welchen viele Frauen arbeiten, sind die Einschätzungen bzgl. der eigenen Arbeitsmarktchancen ebenfalls durchwegs wenig optimistisch.

- Nur 11 Prozent der Frauen glaubt, dass es sehr leicht wird, im Falle eines Arbeitsplatzwechsels- bzw. -verlustes wieder eine annehmbare Stelle zu finden.
- Beinahe jede 2. Frau schätzt ihre Chancen eher bzw. sehr schlecht ein.

Die negativen Einschätzungen bzgl. der eigenen Arbeitsmarktchancen sowie die Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, spiegeln sich zudem in der Veränderungsfreudigkeit wider. Zudem bestätigt sich die Vermutung, dass Frauen aufgrund ihrer Doppel- und Mehrfachbelastung aufgrund ihrer Zuständigkeit für Kinderbetreuung und Haushalt, weniger in den beruflichen Aufstieg und die Verwirklichung im Beruf investieren können als Männer.

Abbildung 22: Berufliche Perspektiven, Salzburg, 2021



Anmerkung: eigene Darstellung, Mehrfachantworten, n (Frauen)=271, n (Männer)=282, Angaben in Prozent

19 Prozent der Frauen, aber 26,2 Prozent der Männer streben eine höhere berufliche Position an. Während sich bei Frauen mit Kindern im Haushalt das streben nach „oben“ verringert (13,8 Prozent), steigt es bei Männern auf 31 Prozent an. Umgekehrt wollen mehr Frauen in derselben Position und Tätigkeit bleiben als Männer.

8.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

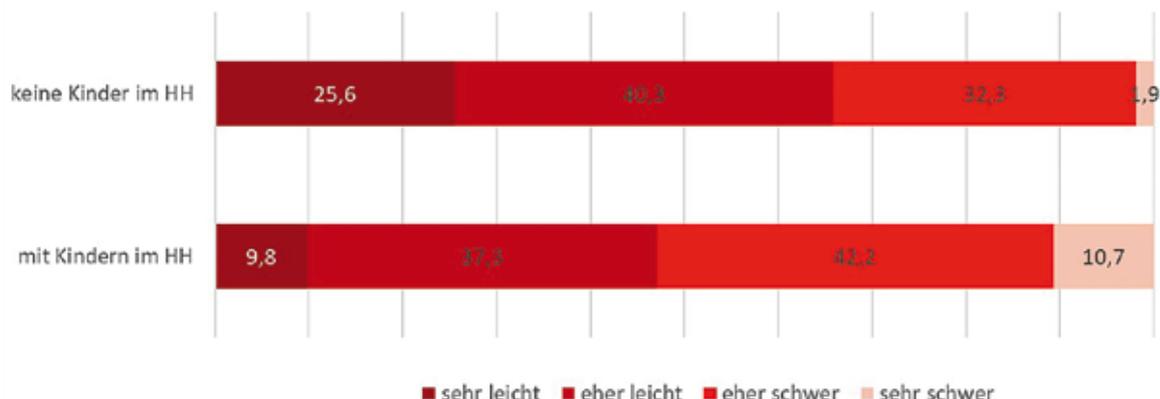
Frauen mit Kindern reduzieren oftmals ihre Erwerbsarbeit um Beruf und Familie und Haushalt unter einen Hut zu bekommen. Angesichts der eigenen Existenzsicherung ist dies problematisch, da längerfristiges arbeiten in Teilzeit zu einem geringen Einkommen und in späterer Folge zu einer geringen, oftmals nicht existenzsichernden Pension führt.

Daher wurde im Zuge der Erhebung des Arbeitsklimaindex 2021 speziell nach den Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und möglichen Lösungsansätzen gefragt.

Einigkeit besteht bei der Bewertung der Frage, ob es für berufstätige Frauen schwierig ist, Beruf und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. 84,9 Prozent der Salzburgerinnen und Salzburger halten es für sehr bzw. eher schwer. Nur 4 Prozent empfinden es als sehr leicht, 17,1 Prozent als eher leicht.

Fragt man ausschließlich Frauen nach der Schwierigkeit ihrer persönlichen Vereinbarkeit, hängt die Antwort stark davon ab, ob Kinder im Haushalt leben oder nicht.

Abbildung 23: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauen, Salzburg, 2021



Anmerkung: eigene Darstellung, n=245, Angaben in Prozent

Für Frauen mit Kindern im Haushalt ist es eine weit größere Herausforderung als für Frauen ohne Kinder: Gut jede 2. Frau (52,9 Prozent) hält es für eher bzw. sehr schwer, Familie und Beruf zu vereinbaren. Nur knapp jede 10. Frau (9,8 Prozent) findet es sehr leicht.

Wie gut die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann, hängt nicht zuletzt vom Angebot der elementaren Kinderbildungs- und -betreuungsplätze in der Region ab.

So gibt es im Bundesland Salzburg nach wie vor Lücken in der Elementarbildung, insbesondere in der Versorgung der unter 3-Jährigen als auch bei den Öffnungszeiten. Die schlechte Kinderbetreuungssituation in bestimmten Regionen spiegelt sich tendenziell auch in den Bewertungen der Vereinbarkeit wider¹⁶.

Laut Kinderbetreuungsuntersuchung 2022/23¹⁷ gibt es in 14 Gemeinden überhaupt kein institutionelles Angebot für Kleinkinder – Schlusslichter bilden hier die Bezirke Tamsweg, Zell am See und St. Johann im Pongau. Auch hinsichtlich der täglichen Öffnungszeiten hinken die Bezirke Tamsweg und Zell am See nach.

Gleichzeitig sind die Eltern stark durch die langen Ferienzeiten gefordert, da in 53 der 119 Salzburger Gemeinden die Betreuungseinrichtungen mehr als 5 Wochen im Jahr geschlossen haben. Dies ist mit einem Urlaubsanspruch von 5 Wochen nicht vereinbar.

Angesichts der vielen Herausforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit, wurden unterschiedliche Maßnahmen vorgeschlagen, die der Vereinbarkeit dienlich sein könnten.

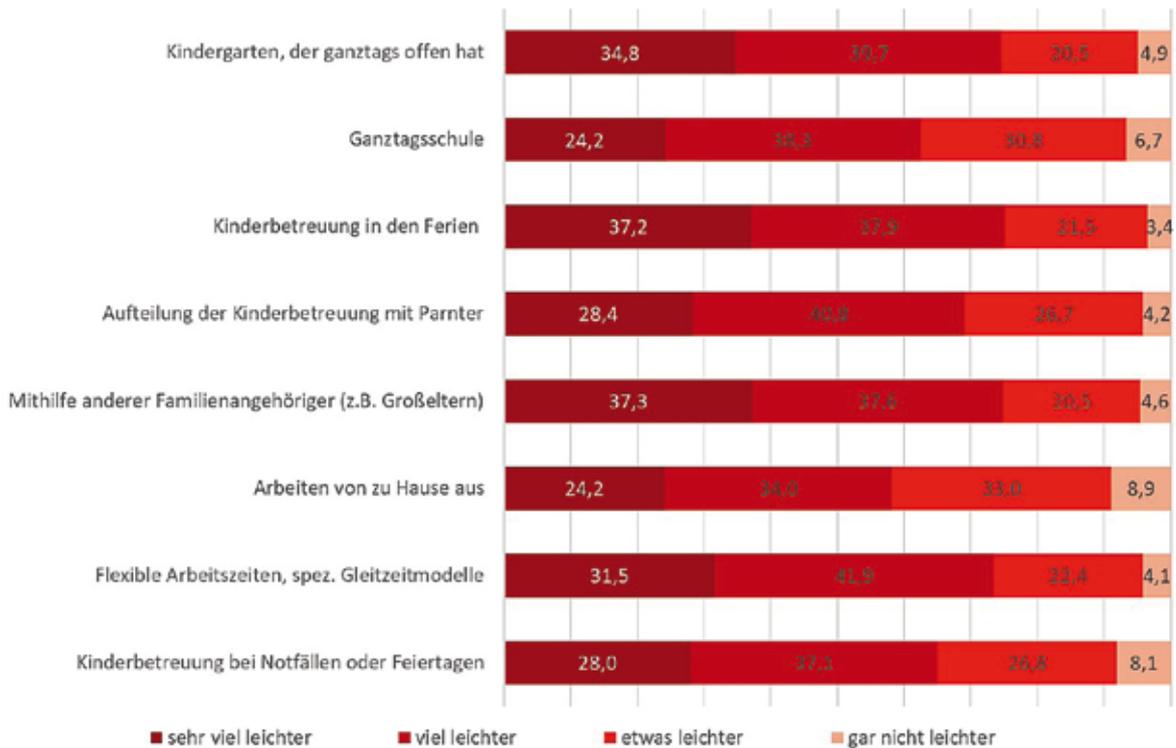
Durchwegs alle Vorschläge werden als erleichternd für die Vereinbarkeit wahrgenommen. Als besonders hilfreich werden Maßnahmen im Elementarbildungsbereich bewertet. So meinen 75,1 Prozent der Salzburgerinnen und Salzburger, dass eine gute Kinderbetreuung in den Ferien die Vereinbarkeit sehr viel leichter bzw. viel leichter gestalten würde.

¹⁶ Aufgrund der geringen Fallzahlen bei bestimmten Gruppen ist nur eine eingeschränkte Aussagekraft gegeben.

¹⁷ Elementare Kinderbildung- und -betreuung im Bundesland Salzburg 2022/2023. AK Salzburg, 2023. Online abrufbar: <https://sbg.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen/Kinderbetreuungsstudie.html>, 09. Oktober 2023

74,5 Prozent fänden es hilfreich, wenn der Kindergarten ganztags geöffnet hätte. Auch flexible Arbeitszeiten (73,4 Prozent), die Mithilfe von Familienangehörigen (74,9 Prozent) oder die Aufteilung der Kinderbetreuung mit dem Partner (69,2 Prozent) würden viele als erleichternd ansehen.

Abbildung 24: Maßnahmen, Salzburg, 2021



Anmerkung: eigene Darstellung, n=459 bis 469, Angaben in Prozent

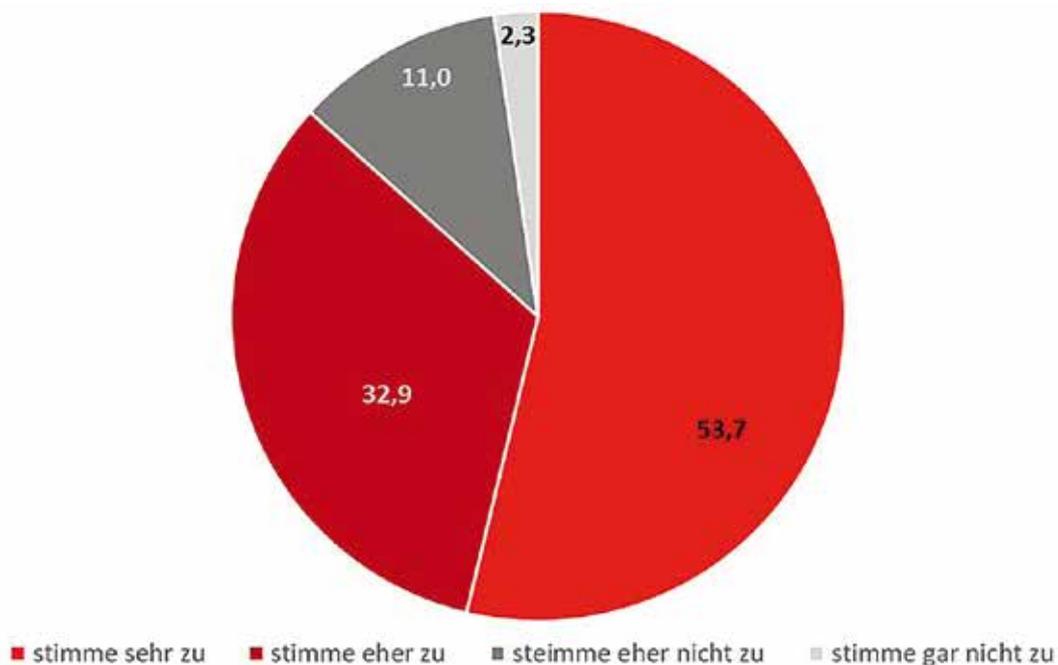
Insbesondere Menschen die über weniger Einkommen verfügen¹⁸ geben vermehrt an, dass die Vereinbarkeit besser gelingen würde, wenn Kindergarten und Schule ganztags geöffnet hätten.

In einer offenen Antwortmöglichkeit wurden Maßnahmen wie etwa mehr Anspruch auf Pflegefreistellung, weniger Überstunden, längere Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen sowie die Errichtung eines Betriebskindergartens als hilfreich genannt.

Der Kindergarten als externe institutionelle Bildungseinrichtung genießt einen hohen Stellenwert, wenn es um die Vereinbarkeit geht. So ist die überwiegende Mehrheit (86,6 Prozent) der Salzburgerinnen und Salzburger der Meinung, dass es für alle Kinder gut ist einen Kindergarten zu besuchen, unabhängig davon ob die Mutter daheim ist oder nicht. Nur 2,3 Prozent stimmen dem gar nicht zu.

¹⁸ Frage zum Auskommen mit dem Einkommen: Ausprägungen „reicht gerade/reicht nicht zum Leben“

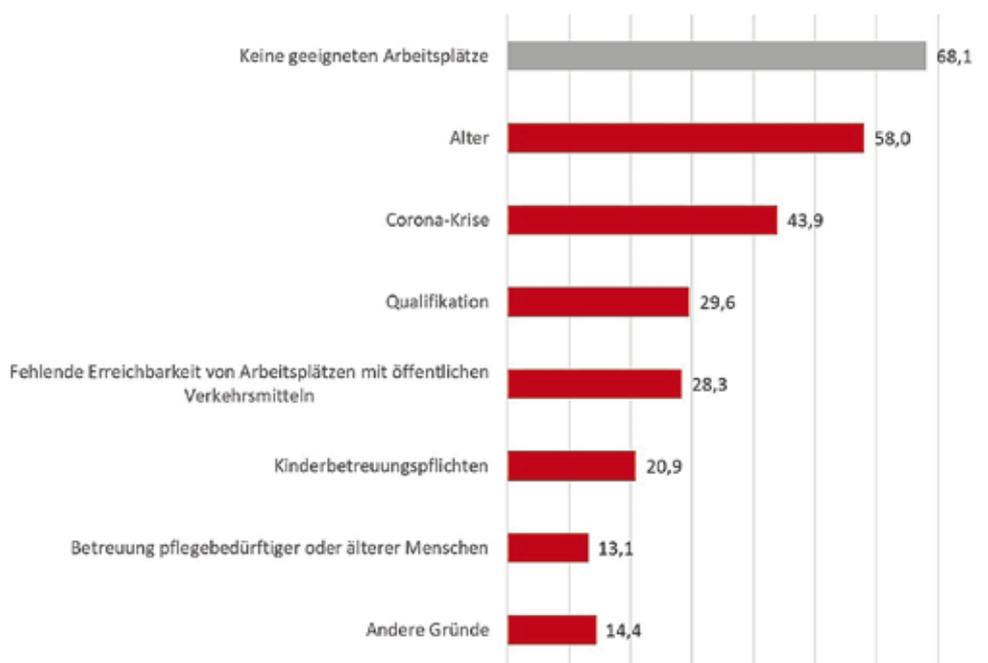
Abbildung 25: Kindergarten ist gut für Kinder, Salzburg, 2021



Anmerkung: eigene Darstellung, n=477, Angaben in Prozent

Wie bereits weiter oben beschrieben, schätzen Frauen ihre Arbeitsmarktchancen, also ihre Chancen im Falle eines Jobwechsels/-verlustes wieder eine annehmbare Stelle zu finden, schlechter ein als Männer. Uns interessiert, welche Gründe Frauen zu dieser Einschätzung führen.

Abbildung 26: Gründe für Schwierigkeit bei der Jobsuche, Salzburg, 2021



Anmerkung: eigene Darstellung, n=647 (Mehrfachantworten), Angaben in Prozent

Zum Zeitpunkt der Erhebung befanden wir uns mitten in der Corona-Pandemie: So nannten die Befragten das Fehlen von geeigneten Arbeitsplätzen (68,1 Prozent) sowie 43,9 Prozent die Corona-Krise selbst als Hauptursachen für die schwierige Arbeitsmarktsuche ein.

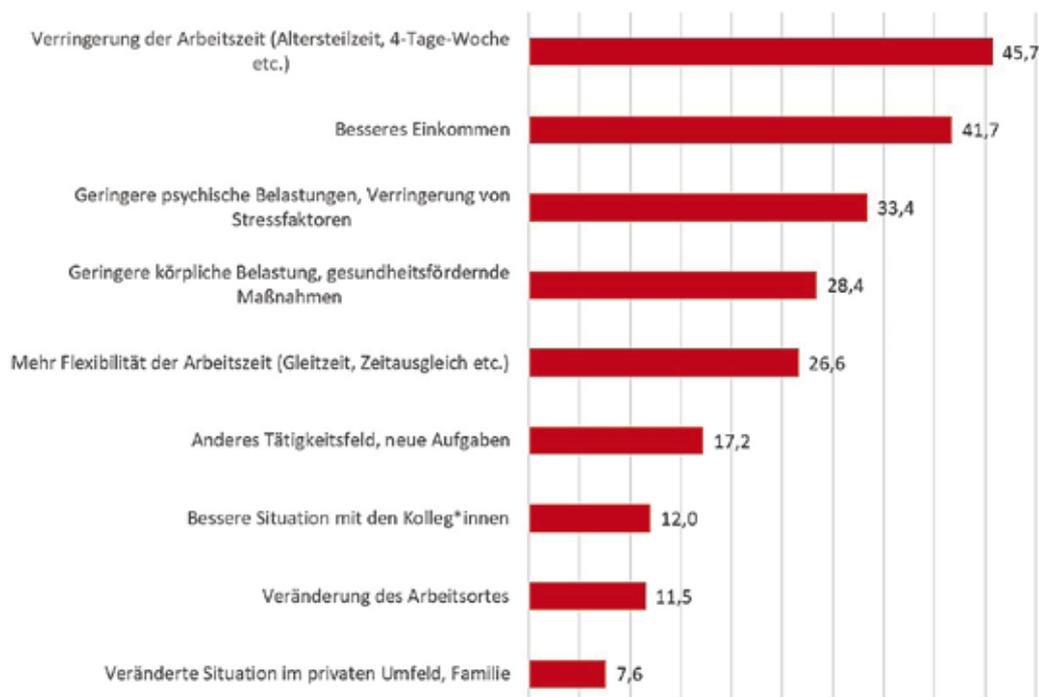
Die Betreuung von pflegebedürftigen oder älteren Menschen (13,1 Prozent) als auch die Kinderbetreuungspflichten (20,9 Prozent) schätzen die Befragten weniger bedeutend für die Arbeitssuche ein.

Zu je knapp 30 Prozent wird die Qualifikation als auch die fehlende Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln genannt – eine Problematik, die insbesondere Frauen trifft, da Frauen öfter auf ein gut ausgebautenes öffentliches Verkehrsnetz angewiesen sind.

Von 58 Prozent der Befragten wird das Alter als Kriterium für die schlechten Jobchancen ins Rennen geführt. Problematisch, denn die Kategorie „Alter“ ist einerseits auch ein Diskriminierungsgrund im Gleichbehandlungsgesetz. Andererseits wird das Frauenpensionsalter ab 2024 sukzessive angehoben, damit Frauen länger im Erwerbsleben bleiben. Gleichzeitig zeigt eine kürzlich veröffentlichte Studie¹⁹ klar, dass bereits jetzt gut jede 2. Frau aus der Arbeitslosigkeit in die Pension geht. Dies stellt vor allem Betriebe vor die Herausforderung Rahmenbedingungen zu schaffen, sodass ältere Arbeitnehmer:innen gut bis zum Pensionsantritt in Erwerbsarbeit gehalten werden können. Dabei sind die Einschätzungen bereits zum jetzigen Zeitpunkt wenig optimistisch, was das Arbeiten bis 65 Jahre betrifft. Knapp 30 Prozent der Salzburgerinnen und Salzburger können sich nicht vorstellen, dass sie die Arbeit noch bis zum Pensionsantritt ausüben können.

Verbesserungspotenziale gibt es aus Sicht der Befragten viele.

Abbildung 27: Vorschläge/Maßnahmen um bis 65 Jahre arbeiten zu können, Salzburg, 2021



Anmerkung: eigene Darstellung, n=1.051 (Mehrfachantworten), Angaben in Prozent

19 Mayrhuber, Christine/Lutz, Hedwig/Mairhuber, Ingrid (2021): Erwerbsaustritt, Pensionsantritt und Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ab 2024. Potentielle Auswirkungen auf Frauen, Branchen und Betriebe. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. 2021

An erster Stelle, wobei es die Möglichkeit gab mehrere Antworten zu geben, steht mit 45,7 Prozent die Verringerung der Arbeitszeit in Form von Altersteilzeit oder einer 4-Tage-Woche. Zudem meinen 41,7 Prozent, dass ein besseres Einkommen sowie die Verringerung von psychischen und physischen Belastungen zu einem gesunden Arbeiten bis ins Alter führen könnte.

Die Veränderung des Arbeitsortes, des Tätigkeitsfelds oder eine bessere Situation mit den Kolleg:innen haben einen weniger starken Einfluss auf die Einschätzung, bis 65 Jahre arbeiten zu können.

8.4 Fazit

Der Arbeitsklimaindex 2021 setzt den Abwärtstrend fort – hinsichtlich vieler Aspekte sinken die Bewertungen abermals. Für Frauen sind insbesondere die Themen Einkommen/Pension sowie die Karrieremöglichkeiten kritisch zu sehen, bewerten sie ihr Einkommen schlechter und sind pessimistisch, was das Auskommen im Alter betrifft. Auch die Entwicklungsmöglichkeiten werden schlechter bewertet – nicht verwunderlich, zeigen doch die Ergebnisse zum Thema Vereinbarkeit, dass Frauen nach wie vor den Großteil der unbezahlten Arbeit übernehmen und dadurch Benachteiligungen im Erwerbsleben erfahren.

Für jede 2. Frau ist es schwierig, Beruf und Familie zu vereinbaren – dies hängt auch stark mit dem Angebot institutioneller Kinderbildungs- und -betreuungsplätze zusammen. Diese genießen einen hohen Stellenwert, unabhängig davon ob Frauen zuhause sind oder nicht. Zudem gibt es eine starke Befürwortung unterschiedlicher Maßnahmen im institutionellen Bereich, wie etwa die Ausweitung der Öffnungszeiten in Kindergärten, Ganztagschulen oder die Betreuung in Ferienzeiten. Hier gilt es, den Ausbau von flächendeckenden, qualitätsvollen und leistbaren Angeboten zu forcieren, um die Vereinbarkeit zu erleichtern. Denn nach wie vor sind eingeschränkte Öffnungszeiten, fehlende Angebote für unter 3-Jährige etc. ausschlaggebend dafür, ob Frauen am Erwerbsleben teilnehmen können und in welchem Ausmaß dies möglich ist.

Aber auch die Beteiligung des Partners an der Kinderbetreuung wird als förderlich erachtet, wenn auch nicht prioritär. Es zeigt sich nämlich auch, dass die Rollenvorstellungen und -zuschreibungen der Salzburgerinnen und Salzburger nach wie vor eher traditionell sind. Zwar sinkt der Anteil jener die meinen, Frauen sollten weniger arbeiten und sich um die Kinder kümmern mit steigendem Bildungsabschluss, doch scheint die Vorstellung nach wie vor tief in der Gesellschaft verankert.

Gleichzeitig sind aber auch viele der Meinung, dass der Kindergarten gut für die Entwicklung der Kinder ist und Frauen auch mehr Kinder bekommen würden, würde die Vereinbarkeit leichter funktionieren.

Um eine gute Vereinbarkeit und damit eine Erwerbsarbeit für Frauen zu ermöglichen, mit welcher sie finanziell unabhängig leben können, braucht es einen Mix aus unterschiedlichen Maßnahmen.

9. Quellenverzeichnis

- Arbeiterkammer Salzburg. AK-Report. 56. Jahrgang. Ausgabe Januar 2023
- Arbeiterkammer Wien: Frauen.Management.Report.2023. Die Erhebung der AK Wien umfasst die 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs. Die Ergebnisse basieren auf den im Firmenbuch veröffentlichten Daten zu Vorstand bzw. Geschäftsführung und Aufsichtsrat. 2021
- Arbeitsmarktdatenbank AMS, online abrufbar unter <https://iambweb.ams.or.at/ambweb/>
- Arbeitsklimaindex Salzburg – Schwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Familie 2021
- EU-SILC 2022. Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Tabellenband. Statistik Austria. Wien, 2023
- Hauptverband der Sozialversicherungsträger: Einkommensdaten 2021
- Land Salzburg: Beteiligungsbericht 2022
- L und R Sozialforschung im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien: Wiedereinstiegsmonitoring für Salzburg, Kohorte 2006 – 2018. 2021
- Schönherr, Daniel: Von der Arbeitswelt entmutigt. Arbeitslose Frauen in der „Stillen Reserve“. SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Wien. 2022
- Statistik Austria: Lohnsteuerstatistik 2021
- Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2022

#deineStimme macht uns alle stärker



Verlass dich drauf: Die AK ist #deineStimme für soziale
Gerechtigkeit und Zusammenhalt in Salzburg.

www.ak-salzburg.at